

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA
DAN KUALITAS SDM TERHADAP KINERJA PERSONEL
SATUAN LALU LINTAS POLRES PAMEKASAN

Muamar Amin

*mank.sarah@gmail.com

Satlantas Polres Pamekasan

Nugroho Mawardi Wibowo

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe how transformational leadership, work motivation, and quality of human resources performance of the Traffic Unit personnel of the Pamekasan Police. Furthermore, to see and analyze whether transformational leadership, work motivation and quality of human resources either directly or simultaneously have a significant influence on the performance of the Traffic Unit of the Pamekasan Police. This type of research is an explanatory study using a quantitative research approach. This research was conducted at the Pamekasan Police. with a total sample of 85 people. The results showed that partially or simultaneously, transformational leadership, work motivation, quality of human resources had a very significant influence on the performance of the Traffic Unit of the Pamekasan Police.

Keywords: *transformational leadership, work motivation, quality of human resources, personnel performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan bagaimana kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kualitas SDM terhadap kinerja Personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan. Selanjutnya untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kualitas SDM baik secara parsial maupun secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan. Jenis penelitian ini adalah penelitian *eksplanatory research* dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Polres Pamekasan. dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 85 orang. Hasil penelitian menunjukkan baik secara parsial maupun secara simultan, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kualitas SDM mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan.

Kata kunci : kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kualitas SDM, kinerja personel

PENDAHULUAN

Organisasi saat ini membutuhkan para pemimpin yang mampu mendelegasikan wewenangnya sehingga pegawai diberdayakan secara maksimal yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja pada Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan yang dipimpin oleh Kapolres, juga berfungsi sebagai pimpinan akan selalu bekerja dan mempengaruhi kinerja para bawahannya. Juga berperan efektif untuk menggerakkan individu-individu agar berperilaku searah pencapaian tujuan organisasi, melalui proses mempengaruhi, pengarahan dan pemotivasian. Kepemimpinan yang efektif mendorong lahirnya sikap positif individu, baik dalam bentuk perilaku, kerja sehari-hari maupun upaya individu sebagai pegawai untuk bekerja lebih baik dan mempunyai kinerja yang semakin meningkat.

Upaya peningkatan kinerja pegawai bisa dilakukan dengan berbagai cara melalui gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional. Conger (2015:131) menegaskan kepemimpinan transformasional mampu mengubah orang biasa untuk melakukan hal-hal yang luar biasa. Legitimasi power pribadi melibatkan hubungan khusus diantara mereka dengan dasar kepercayaan, penghargaan dan pengakuan kompetensi. Karena itu, transformasional leader, selain berperan secara visioner, motivator, coach, dan mentor juga sebagai orang bijak yang tegas dan berwibawa.

Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan sebagai salah satu organisasi di bawah naungan Polres Pamekasan yang mempunyai tugas pokok melaksanakan tugas penertiban lalu lintas di jalan, untuk melaksanakan tugas tersebut, diperlukan sumber daya manusia, dalam hal ini pegawai yang andal mempunyai kinerja yang baik dan berkualitas.

Satu faktor penentu keberhasilan dan kegagalan organisasi adalah faktor sumber daya manusia. Keunggulan mutu suatu

organisasi sangat ditentukan oleh mutu sumber daya manusianya. Penanganan sumber daya manusia harus dilakukan secara menyeluruh dalam kerangka sistem pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis, integrated, interrelated dan unity. Organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia (pegawai) yang kompeten, memiliki kompetensi tertentu yang dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaannya. Sumber daya manusia merupakan sumber kualitas SDM dan kemampuan yang terakumulasi dalam diri anggota organisasi. Kemampuannya ini terus diasah dari waktu ke waktu dan terus mengembangkan keahliannya sebagai pilar organisasi agar selalu memiliki keunggulan kompetitif.

Menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan sebagai unsur utama organisasi yang merupakan aset besar untuk kelangsungan hidup organisasi saat ini maupun di masa yang akan datang. Sumber daya manusia merupakan proses penggerak utama bagi setiap organisasi untuk menjalankan kegiatan atau proses kerja organisasi. Agar tujuan organisasi dapat tercapai maka organisasi dapat memberikan dukungan baik melalui kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kualitas SDM serta faktor-faktor lainnya. Kualitas sumber daya manusia

yang baik yaitu yang mencerminkan kemampuan pegawai dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing pegawai dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya oleh organisasi. Pada sisi inilah kinerja individu menjadi jaminan bagi organisasi mampu menjawab setiap tantangan perubahan pada masa yang akan datang. Upaya menjawab setiap tantangan perubahan organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, terlatih dan terampil. Peningkatan kualitas SDM dapat dilakukan dengan berbagai upaya oleh manajemen atau organisasi misalkan melalui pelatihan, pendidikan dan bimbingan bagi pegawai.

Sejumlah penelitian terdahulu yang mempunyai keselarasan dengan penelitian ini telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Penelitian Abd. Aziz (2012) dengan judul 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Guru Pada SMK Nazhatut Thullab Desa Prajjan Kecamatan Camplong Kabupaten Sampang'. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja, Kecerdasan Emosi dan disiplin kerja guru secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Nazhatut Thullab Sampang. Secara parsial variabel motivasi kerja, kecerdasan emosi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Nazhatut Thullab Sampang.

Penelitian Saniyah (2013) dengan judul 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan'. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei. Dalam penelitian ini sampel diambil dari seluruh pegawai Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan, dengan *metode sensus*, berjumlah 60 orang. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja dan kepemimpinan secara simultan dan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian

Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan.

Penelitian Taufik Sundoro (2015) dengan judul 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Aparatur Di Lingkup Kecamatan Pamekasan Kabupaten Pamekasan'. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan, kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja aparatur di lingkup Kecamatan Pamekasan Kabupaten Pamekasan. Secara parsial, kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aparatur di lingkup Kecamatan Pamekasan Kabupaten Pamekasan.

Berdasar uraian diatas dan penelitian terdahulu maka penelitian ini mempunyai tujuan, yaitu untuk mendeskripsikan bagaimana kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kualitas SDM terhadap kinerja Personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan. Kemudian untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kualitas SDM baik secara parsial maupun secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan. Selanjutnya untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kualitas SDM berpengaruh dominan terhadap kinerja Personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan.

TINJAUAN TEORETIS

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan pada hakikatnya adalah ilmu dan seni untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain dengan cara membangun kepatuhan, kesetiaan, kepercayaan, hormat dan bekerja sama dengan penuh semangat dalam mencapai tujuan. Pemimpin itu sendiri berarti orang yang memimpin, orang yang memegang tangan sambil berjalan untuk menuntun,

menunjukkan jalan orang yang dibimbing, orang yang menunjukkan jalan dalam arti kiasan, orang yang melatih, mendidik, mengajari agar akhirnya dapat mengerjakan sendiri. Sutisna dalam Danim (2016) mengemukakan kepemimpinan adalah kemampuan mengambil inisiatif dalam situasi sosial untuk menciptakan bentuk dan prosedur baru, merancang dan mengatur perbuatan, dan dengan berbuat begitu membangkitkan kerjasama ke arah tercapainya tujuan.

Kepemimpinan sebagai sebuah hubungan yang saling mempengaruhi diantara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya. Kepemimpinan melibatkan hubungan pengaruh yang mendalam, yang terjadi diantara orang-orang yang menginginkan perubahan signifikan, dan perubahan tersebut mencerminkan tujuan yang dimiliki bersama oleh pemimpin dan pengikutnya (bawahan). Pengaruh (*influence*) dalam hal ini berarti hubungan diantara pemimpin dan pengikut sehingga bukan sesuatu yang pasif, tetapi merupakan suatu hubungan timbal balik dan tanpa paksaan (Safaria, 2014).

Pemimpin mempengaruhi bawahannya, demikian sebaliknya. Orang-orang yang terlibat dalam hubungan tersebut menginginkan sebuah perubahan sehingga pemimpin diharapkan mampu menciptakan perubahan yang signifikan dalam organisasi dan bukan mempertahankan status quo. Selanjutnya, perubahan tersebut bukan merupakan sesuatu yang diinginkan pemimpin, tetapi lebih pada tujuan (*purpose*) yang diinginkan dan dimiliki bersama. Tujuan tersebut merupakan sesuatu yang diinginkan, yang diharapkan, yang harus dicapai di masa depan sehingga tujuan ini menjadi motivasi utama visi dan misi organisasi. Pemimpin mempengaruhi pengikutnya untuk mencapai perubahan berupa hasil yang diinginkan bersama. Kepemimpinan merupakan aktivitas orang-orang, yang terjadi di antara orang-orang, dan bukan sesuatu yang dilakukan untuk orang-orang

sehingga kepemimpinan melibatkan pengikut (*followers*). Proses kepemimpinan juga melibatkan keinginan dan niat, keterlibatan yang aktif antara pemimpin dan pengikut untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Dengan demikian, baik pemimpin ataupun pengikut mengambil tanggung jawab pribadi (*personal responsibility*) untuk mencapai tujuan bersama tersebut.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang dimaksud adalah teori kepemimpinan dari pendekatan perilaku pemimpin. Dari satu segi pendekatan ini masih difokuskan lagi pada gaya kepemimpinan (*leadership style*), sebab gaya kepemimpinan bagian dari pendekatan perilaku pemimpin yang memusatkan perhatian pada proses dinamika kepemimpinan dalam usaha mempengaruhi aktivitas individu untuk mencapai suatu tujuan dalam suatu situasi tertentu. Gaya kepemimpinan ialah pola-pola perilaku pemimpin yang digunakan untuk mempengaruhi aktivitas orang-orang yang dipimpin untuk mencapai tujuan dalam suatu situasi organisasinya yang dapat berubah, selagi bagaimana pemimpin mengembangkan program organisasinya, menegakkan disiplin yang sejalan dengan tata tertib yang telah dibuat, memperhatikan bawahannya dengan meningkatkan kesejahteraannya serta bagaimana pimpinan berkomunikasi dengan bawahannya.

Para peneliti bidang sumber daya manusia telah mengidentifikasi dua gaya kepemimpinan yaitu gaya dengan orientasi tugas (*Task Oriented*) dan gaya dengan orientasi karyawan (*Employee Oriented*) (Handoko, 2015). Pemimpin yang berorientasi tugas, mengarahkan dan mengawasi bawahan secara tertutup untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkannya. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan daripada pengembangan dan pertumbuhan karyawan. Sedangkan pemimpin berorientasi karyawan mencoba untuk lebih

memotivasi bawahan dibanding mengawasi mereka. Mereka mendorong para anggota kelompok untuk melaksanakan tugas-tugas dengan memberikan kesempatan bawahan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, menciptakan suasana persahabatan, serta hubungan-hubungan saling mempercayai dan menghormati dengan para anggota kelompok (Handoko, 2015:194).

Gaya kepemimpinan yang kurang melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan, akan mengakibatkan bawahan merasa tidak diperlukan, karena pengambilan keputusan tersebut terkait dengan tugas bawahan sehari-hari. Pemaksaan kehendak oleh atasan mestinya tidak dilakukan. Namun, pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat merupakan tindakan yang bijaksana kepada bawahan, maka akan terjadi kegagalan dalam pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya, gaya kepemimpinan digunakan dalam berinteraksi dengan bawahannya, melalui berinteraksi ini antara atasan dan bawahan masing-masing memiliki status yang berbeda. Berinteraksinya dua status yang berbeda terjadi, apabila status pemimpin dapat mengerti keadaan bawahannya. Pada umumnya bawahan merasa dilindungi oleh pimpinan apabila pimpinan dapat menyejukkan hati bawahan terhadap tugas yang dibebankan kepadanya.

Motivasi Kerja

Menurut Winardi (2013), motivasi berasal dari kata *motivation* yang berarti menggerakkan. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Sedangkan motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan nonmoneter,

yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Menurut As'ad (2012) motivasi kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi biasa disebut sebagai pendorong atau semangat kerja. Sedangkan menurut Robbins (2014), motivasi didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan yang fokusnya dipersempit. Menurut Martoyo (2013), motivasi kerja adalah suatu dorongan yang menjadi pangsak seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual.

Singodimejo (2014) menjelaskan istilah motivasi bermula dari kata *movere* (Bahasa Latin) yang sama dengan *to move* (Bahasa Inggris) yang berarti mendorong atau menggerakkan. Dalam istilah motivasi tercakup berbagai aspek tingkah tingkah manusia yang mendorongnya untuk berbuat atau tidak berbuat. Motivasi merupakan kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah dan memelihara tingkah laku. Motivasi merupakan proses suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang.

Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu

tujuan. Siagian (2013) mengemukakan motivasi sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Selanjutnya Sadili (2015) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan yang dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Chung dan Megginson mendefinisikan motivasi sebagai perilaku yang dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi juga berkaitan dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Untuk memahami pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) perlu dibedakan antara pengertiannya secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun memperoleh pekerjaan. Di samping itu SDM secara makro berarti juga penduduk yang berada dalam usia produktif, meskipun karena berbagai sebab dan/atau masalah masih terdapat yang belum produktif karena belum memasuki lapangan kerja yang terdapat di masyarakatnya.

SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain. Sedang secara lebih khusus SDM

dalam arti mikro di lingkungan sebuah organisasi/perusahaan pengertiannya dapat dilihat dari tiga sudut: 1) SDM adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi yang dapat dihitung jumlahnya. 2) SDM adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi. 3) Manusia sebagai sumber daya adalah makhluk hidup ciptaan Tuhan Yang Maha Esa, sebagai penggerak organisasi berbeda dengan sumber daya lainnya.

Kualitas sumber daya manusia menyangkut dua aspek juga, yakni aspek fisik, dan aspek nonfisik yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan-keterampilan lain. Oleh sebab itu, upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini juga dapat diarahkan kepada kedua aspek tersebut. Untuk meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program-program kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan nonfisik tersebut, maka upaya pendidikan dan pelatihan adalah yang paling diperlukan. Upaya inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan sumber daya manusia.

Tjiptono (2013:10) menjelaskan bahwa kualitas merupakan kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, sumber daya manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Kualitas dapat diartikan sebagai: Kesempurnaan, Konsistensi, Menghilangkan kerugian, Kecepatan pengiriman, Proses mengikuti prosedur dan kebijakan, Menghasilkan produk yang baik dan berguna, Melakukan yang benar dari awal, Memanjakan atau menyenangkan pelanggan dan Pelayanan dan kepuasan total bagi pelanggan.

Kinerja Personel

Menurut Prawirosentono (2014) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal,

tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Moehariono (2013) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2013).

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok personel telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Mangkunegara (2014) menyatakan kinerja personel sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas yang sering dihubungkan dengan produktivitas. Kinerja personel adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang personel dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada personel tersebut. Kinerja individual merupakan hubungan dari ketiga faktor antara lain kemampuan (*ability*), usaha (*effort*), dan dukungan (*support*).

Menurut Preffer (2013) kinerja adalah kemampuan kerja atau suatu prestasi yang dicapai serta yang diperlukan. Dengan demikian kinerja dapat dilihat dari beberapa dimensi yang berbeda, yang pertama adalah kinerja sebagai hasil atau output yaitu menilai kinerja melihat apa yang telah dicapai oleh seseorang. Kedua adalah kinerja dilihat dari aspek prosesnya. Bagaimana prosedur-prosedur yang telah dilaluinya dan ditempuh seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Dan dimensi lain adalah ditinjau dari aspek kontekstualnya yakni kemampuan sendiri (*personal ability*)

yang dimiliki oleh seorang anggota. Prawirosentono (2014) menyatakan, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian *eksplanatory* atau penelitian penjelasan. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai /personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan yang berjumlah 85 orang.

Analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda, dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y=kinerja personel

a= konstanta

b1 - b3= koefisien regresi

X1= kepemimpinan transformasional

X2= motivasi kerja

X3= kualitas SDM

e= standar eror

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Anggota Polisi Lalu Lintas Pamekasan yang merupakan aparatur pemerintah dan pelayan masyarakat dalam menjalankan tugasnya dituntut untuk bekerja secara optimal, profesional, kompeten dan akuntabel untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi sehingga mampu meningkatkan mutu pelayanan dan kinerja yang tinggi. Kepolisian Resort Pamekasan merupakan salah satu lembaga dibawah naungan Kepolisian Negara Republik Indonesia beralamat di Jalan Stadion Nomor 81 Pamekasan.

Pada periode 1950-1959, seksi lalu lintas lahir dalam wadah Polisi Negara RI. Penyusunan kembali organisasi Polisi

Indonesia itu sudah ada sejak diangkatnya Kepala Jawatan Kepolisian dan pada masa terbentuknya Negara, namun usaha itu terhenti pada saat pecah perang kemerdekaan kedua. Setelah penyerhan kedaulatan Negara RI tanggal 29 Desember 1943 baru dapat dilanjutkan kembali. Kemudian berdasarkan peraturan presiden no. 52 tanggal 4 Agustus tahun 2010 Dit Lantas Polri menjadi Korps Lalu Lintas (Korlantas Polri). Korlantas Polri berkedudukan langsung dibawah Kapolri, bertugas untuk membina dan menyelenggarakan fungsi Lalu Lintas meliputi pendidikan masyarakat, penegakan hukum, pengkajian masalah lalu lintas, registrasi dan identifikasi pengemudi dan kendaraan bermotor serta patrol jalan raya.

Responden dalam penelitian ini dapat dideskripsikan sebagai berikut. Responden menurut jenis kelamin menunjukkan jumlah wanita sebanyak 9 orang atau sebanyak 10.58% dari total responden. Sedangkan jumlah pria sebanyak 76 orang atau 89.41% dari total responden. Banyaknya jumlah responden laki-laki sebagai personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan dapat dijelaskan karena peranan yang dimiliki personel lebih menekankan pada keamanan dan ketertiban masyarakat sehingga membutuhkan banyak jenis kelamin laki-laki yang memiliki fisik lebih mampu dan tegar di lapangan.

Responden menurut kelompok usia yang paling banyak antara umur 36-45 tahun sebanyak 40 orang atau 47,65%, kemudian diikuti < 25 tahun sebanyak 30 orang atau 35,29%, umur 25-35 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 11,76% dan umur 45-60 tahun sebanyak 5 orang atau 5,88%. Responden berdasarkan tingkat pendidikan. responden dengan

tingkat pendidikan Strata 2/Magister sebanyak 4 orang atau sebesar 4.70%, responden dengan tingkat pendidikan Strata 1 sebanyak 55 orang atau sebesar 64.70% dan responden dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 26 orang atau sebesar 30.58%. Berdasarkan Tabel 4.3 ini tingkat pendidikan responden paling banyak adalah Strata 1 yaitu berjumlah 55.

Responden menurut penghasilan menunjukkan bahwa pendapatan yang paling kecil antara Rp 1.500.000- 2.500.000 sebanyak 5 orang atau sebesar 5.88%, diikuti dengan jumlah pendapatan sebesar Rp 2.500.000-3.500.000 sebanyak 10 orang atau sebesar 11.76%, Rp 3.500.000-4.500.000 sebanyak 20 orang atau sebesar 23.52%, > Rp 4.500.000 sebanyak 50 orang atau sebesar 58.82%. Responden menurut masa kerja menunjukkan jumlah responden yang paling banyak yaitu masa kerja 26-35 tahun dengan jumlah responden sebanyak 33 orang atau sebesar 38.82%, berturut-turut berikutnya diikuti dengan masa kerja diatas 6-15 dan 16-25 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar 23.52%, selanjutnya dengan masa kerja ≤ 5 tahun sebanyak 5 orang atau 5.88% dan masa kerja ≥ 36 tahun sebanyak 7 orang atau 8.23%.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun persamaan dari analisis regresi linier berganda adalah : $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$, dengan hasil pada table 1.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.407	.432		3.254	.000
	Kepemimpinan Transformasional	.188	.116	.408	2.621	.002
	Motivasi Kerja	.178	.193	.225	3.924	.001
	Kualitas SDM	.320	.196	.234	1.634	.003

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan Tabel 1 yang didasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda pada lampiran, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 1.407 + 0,188 X_1 + 0,178 X_2 + 0,320 X_3$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan:

1. Nilai konstanta adalah sebesar 1,407. Angka ini mempunyai arti bahwa apabila komunikasi kepemimpinan transformasional (X1), motivasi kerja (X2), kualitas SDM (X3) dianggap tidak ada atau nol, maka besarnya kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan (Y) adalah 1,407.
2. Angka 0,188 X1 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan kepemimpinan transformasional (X1) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan sebesar 0,188 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu motivasi kerja (X2) dan kualitas SDM (X3) adalah konstan. Persamaan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan, yaitu bahwa apabila ada kepemimpinan transformasional maka akan meningkatkan kinerja personel. Berarti apabila ada upaya kepemimpinan transformasional, maka akan meningkatkan kinerja personel. Besarnya perubahan kinerja personel yang disebabkan oleh kepemimpinan transformasional sebesar 0,188 satuan untuk setiap perubahan satu satuan kepemimpinan transformasional yang bersifat positif.
3. Angka 0,178 X2 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja personel sebesar 0,178 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu kepemimpinan transformasional (X1) dan kualitas SDM (X3) adalah konstan. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan (Y), yaitu bahwa apabila ada peningkatan motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja personel. Berarti apabila ada upaya peningkatan motivasi kerja, maka akan meningkatkan kinerja personel. Adapun besarnya perubahan kinerja personel yang disebabkan oleh peningkatan motivasi kerja adalah 0,178 satuan untuk setiap perubahan satu satuan motivasi kerja yang bersifat positif.
4. Angka 0,320 X3 mempunyai arti bahwa apabila ada kualitas SDM sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja personel sebesar 0,320 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) adalah konstan. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa kualitas SDM (X3) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja personel (Y), yaitu bahwa apabila ada kualitas SDM maka akan meningkatkan kinerja personel. Berarti apabila ada upaya peningkatan kualitas SDM, maka akan meningkatkan kinerja personel. Adapun besarnya perubahan kualitas SDM yang disebabkan oleh kualitas SDM adalah 0,320 satuan untuk setiap

perubahan satu satuan kualitas SDM yang bersifat positif.

Selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah diajukan. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah 'Kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kualitas SDM secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan'.

Adapun pengujian dilakukan dengan menganalisis nilai F hitung dengan melihat nilai probabilitas/signifikansinya. Apabila nilai F hitung mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah signifikan. Lebih jelasnya disajikan dalam bentuk Tabel 2.

Tabel 2
Hasil analisis uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.334	3	.445	18.020	.002 ^a
	Residual	.790	82	.025		
	Total	2.124	35			

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan Tabel 2 yang didasarkan pada hasil analisis uji F pada lampiran, dijelaskan bahwa nilai F hitung adalah sebesar 18,020 dengan nilai signifikansi sebesar 0,02 yang berarti kurang dari 0,05. Dengan demikian hasil analisis ini menjawab hipotesis yang menyatakan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kualitas SDM secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel sehingga dengan demikian

hipotesis yang diajukan adalah benar dan diterima.

Langkah kedua yang dilakukan adalah dengan melakukan uji parsial atau uji t. Uji t dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis kedua yang berbunyi 'Kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kualitas SDM secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan'.

Tabel 3
Hasil analisis uji t
Coefficients^a

Model		T	Sig.
1	(Constant)	3.254	.000
	Kepemimpinan Transformasional	2.621	.002
	Motivasi Kerja	3.924	.001
	Kualitas SDM	1.634	.003

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan Tabel 3 yang didasarkan pada hasil analisis uji t dalam lampiran, diperoleh nilai t hitung untuk masing-masing variabel kepemimpinan

transformasional (X1), motivasi kerja (X2) dan kualitas SDM (X3) sebagai berikut:

1. Nilai t hitung untuk kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 2,621 dengan

tingkat signifikansi sebesar 0,02, di mana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat di katakan bahwa kepemimpinan transformasional (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel (Y).

2. Nilai t hitung untuk motivasi kerja (X2) sebesar 3,924 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,01 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat di katakan bahwa motivasi kerja (X2) secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel (Y).
3. Nilai t hitung untuk kualitas SDM (X3) sebesar 1,634 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,03 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat di katakan bahwa kualitas SDM (X3) secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel (Y).

Berdasarkan penjelasan diatas diketahui semua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan ‘Kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kualitas SDM secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan’, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima. Selanjutnya adalah melakukan pengujian untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang ketiga yang berbunyi ‘Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan’.

Berdasarkan pada perbandingan nilai t hitung masing-masing variabel bebas, diketahui t hitung variabel kepemimpinan transformasional (X1) adalah 2,621, nilai t hitung variabel motivasi kerja (X2) adalah 3,924, dan nilai t hitung variabel kualitas SDM (X3) sebesar 1,634, sehingga diketahui bahwa variabel yang mempunyai nilai t hitung paling besar adalah motivasi kerja. Dengan demikian variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat adalah motivasi kerja (X2). Oleh karena itu hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui kontribusi hubungan antara variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional (X1), motivasi kerja (X2), kualitas SDM (X3) dengan variabel terikat yaitu kinerja personel (Y), dilihat dari tabel 4.

Tabel 4
Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
dimension0 1	.793 ^a	.628	.593	.15710	2.464

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan Tabel 4 tersebut, dijelaskan bahwa nilai koefisien korelasi adalah :

1. Nilai R (korelasi berganda) adalah sebesar 0,793. Koefisien sebesar 0,793 tersebut menunjukkan keeratan hubungan antara variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kualitas SDM dengan variabel terikat yaitu kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan, sebesar 79,3%. Sedangkan tanda koefisien korelasi yang positif menandakan hubungan yang terjadi adalah searah, artinya semakin baik tingkat kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kualitas SDM maka akan semakin meningkatkan kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan.
2. Koefisien R² (determinasi berganda) adalah sebesar 0,628. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kualitas SDM) terhadap variabel terikat yaitu kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan, secara bersama-sama adalah sebesar 62,8%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 62,8% kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kualitas SDM. Sedangkan sisanya 37,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dilihat dari hasil analisis ini, diketahui bahwa pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah besar, karena nilai R² yang dihasilkan mendekati angka 1, atau mendekati sempurna.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data menggunakan SPSS yang diuraikan pada bahasan sebelumnya diketahui bahwa Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), Kualitas SDM (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Personel (Y) Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan, Artinya apabila terjadi peningkatan atau semakin baik kepemimpinan

transformasional, motivasi kerja dan kualitas SDM yang ada, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja personel. Dari hasil penelitian di atas dapat

Berdasarkan hasil hipotesis pertama penelitian terdahulu yang dilakukan Mahfud, (2013) dan Iis Yasiroh, (2010) menjelaskan adanya hasil temuan penelitian tentang gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil analisis data dengan menggunakan uji F ditemukan bahwa secara bersama-sama kepemimpinan transformasional (X1), motivasi kerja (X2), kualitas SDM (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan, terbukti dan diterima.

Berdasarkan hasil hipotesis kedua penelitian terdahulu yang dilakukan Saniyah, (2013) dan Taufik Sundoro, (2015) motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan (Y). Demikian pula motivasi kerja (X2), kualitas SDM (X3) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung masing-masing variabel bebas yang mempunyai nilai signifikansi < 0.05. Maka apabila terjadi peningkatan pada masing-masing variabel bebasnya, baik kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kualitas SDM, maka akan meningkatkan kinerja personel. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kualitas SDM secara parsial berpengaruh terhadap kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan, terbukti dan diterima.

Berdasarkan hasil hipotesis ketiga penelitian terdahulu yang dilakukan Saniyah, (2013) dan Mahfud, (2011) menyatakan bahwa motivasi kerja

mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja personel adalah motivasi kerja. Oleh karena itu hipotesis ketiga menyatakan bahwa motivasi kerja dominan berpengaruh terhadap kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Dalam penelitian ini, besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi berganda yang dihasilkan. Koefisien R^2 (determinasi berganda) adalah sebesar 0,628. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama adalah sebesar 62,8%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 62,8% kinerja personel dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kualitas SDM.

SIMPULAN

Secara simultan/secara bersama, tentang kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kualitas SDM direspon positif oleh responden sehingga mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan. Secara parsial/secara sendiri-sendiri, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kualitas SDM direspon positif oleh responden sehingga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan. Berdasarkan dari hasil uji t diketahui motivasi kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan, urutan kedua berikutnya yang memiliki nilai pengaruh berarti adalah kepemimpinan transformasional, dan yang memiliki nilai signifikan namun terendah adalah kualitas SDM.

Kualitas SDM memiliki nilai pengaruh yang sangat kecil dibandingkan pengaruh motivasi kerja personel Satlantas Polres

Pamekasan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa nilai yang dimiliki terkait kualitas SDM tidak memberikan pengaruh apapun terhadap kinerja personel walau memiliki nilai yang positif. Hal ini dimaksudkan agar tujuan organisasi semakin meningkat dan diimplementasikan pada sikap dan perilaku individu saat bekerja. Misalkan dengan melakukan berbagai upaya melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan untuk personel. Hendaknya pimpinan Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan tetap memberikan dorongan agar personel mau mengembangkan keahliannya dan mengembangkan kemampuan sehingga mampu mendukung tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional direspon cukup baik oleh responden, namun demikian nilai pengaruhnya belum optimal. Pimpinan memperhatikan dan melakukan berbagai upaya yang bisa meningkatkan nilai-nilai kepemimpinan transformasional agar gaya kepemimpinan tersebut sesuai dengan harapan personel sehingga mampu memotivasi personel agar semakin berkinerja lebih meningkat.

Motivasi kerja direspon sangat baik oleh personel sehingga memiliki pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi personel meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu nilai-nilai yang telah terbentuk dalam motivasi kerja hendaknya tetap dipertahankan. Dalam penilaian kinerja personel terdapat banyak faktor yang mempengaruhi dan bisa dianalisis, sehingga perlu adanya penelitian lebih lanjut yang meneliti menggunakan faktor lain diluar penelitian ini berkaitan dengan kinerja personel.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2012. Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty.
- Aziz, Abd. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Guru Pada SMK Nazatut Thullab Desa Prajjan Kecamatan Camplong Kabupaten Sampang. Tesis.
- Azwar, S. 2013. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Cateora, Philip dan Graham, John. 2013. Pemasaran Internasional. Jakarta: Salemba Empat.
- Cushway, B. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Elex media Komputindo.
- Danim, Sudarwan. 2016. Motivasi, Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Jakarta: Rineka Cipta.
- Locke, John. 2013. Two Treatises of Government. New Edition. London: Everyman.
- Luthans, Fred. 2016. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mahfud, 2011. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi pada CV. Merdi Alam Sakina (Merdi ASA). Tesis.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2016. Human Resource Management. Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. 2013. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ndraha, Taliziduhu. 2015. Budaya organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Prawirosentono, S. 2014. Filosofi Baru Manajemen Mutu Terpadu. Quality Management Abad 21. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pfeffer Jffrey. 2013. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke 2. Yogyakarta: Amara Books.
- Pounder, James S. 2011. New Leadership and University Organizational.
- Robbins, Stephen P. 2014. Perilaku Organisasi. Jakarta: Indeks.
- Robbins, Stephen P. 2015. Organizational Behavior. New Jersey: Prentice Hall.
- Sadili, Samsudin. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Flippo, Edwin. 2011. Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2015. Manajemen. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kotler, Philip. 2015. Manajemen Pemasaran 1. Edisi Keduabelas. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Safaria, Triantono. 2014. Kepemimpinan. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Saniyah, 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Pamekasan. Tesis.
- Sedarmayanti. 2011. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan V. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simajuntak, Payman J. 2015. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sihotang, A. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Singarimbun, M. 2013. Metode Penelitian Survey. Jakarta: Pustaka LPJES.
- Singodimedjo, Markum. 2014. Human Resource Management. jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif, R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sundoro, Taufik. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Aparatur Di Lingkup Kecamatan Pamekasan Kabupaten Pamekasan. Tesis.
- Thoha, Miftah. 2012. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Tjiptono, Fandy. 2013. Riset Strategi Perusahaan. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Tjuju Yuniarsih dan Suwatno. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Winardi. 2013. Motivasi dan Pemotivasian dalam manajemen. RajaGrafindo Persada. Jakarta.