

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Gusti Ayu Nyoman Purnamasari¹, I Wayan Bagia², I Wayan Suwendra³

Jurusan Manajemen
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

E-mail: yukmangpurnama@yahoo.com, bagiaundiksha@yahoo.co.id, ycgede@yahoo.co.id,

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh (1) kepemimpinan transformasional dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai, (2) kepemimpinan transformasional terhadap budaya kerja, (3) kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, dan (4) budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Buleleng. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Buleleng, dan objeknya adalah kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan. Semua populasi ini dijadikan unit pengamatan, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi. Data dikumpulkan dengan menggunakan teknik (1) kuesioner, dan (2) pencatatan dokumen, kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) kepemimpinan transformasional dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai, (2) kepemimpinan transformasional terhadap budaya kerja (3) kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, dan (4) budaya kerjaterhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Buleleng.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, budaya kerja dan kinerja pegawai

ABSTRACT

This present study was intended to find the tested explanative finding of the impact of (1) leadership transformasional and the culture of work toward the performance of employees, (2) leadership transformasional toward the culture of work, (3) leadership transformasional toward the performance of employees, and (4) the culture of work toward the performance of employees in Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Buleleng. The study was designed to be a casual quantitative study. The subject of the study included all the employees of Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Buleleng, and the object of the study included the leadership transformasional, the culture of work, and the performance of employees. The population of the study totaled 60. All were used as the points of observation, therefore this present study can be classified as the population research. The data were collected using (1) questionnaire, and (2) documentation recording, the data were analyzed using path analysis. The result of the study showed that (1) leadership transformasional and the culture of work productivite in working, (2) leadership transformasional and the culture of work, (3) leadership transformasional affected the culture of work and (4) the culture of work affected to the employees' the performance of employees of Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Buleleng.

Keywords: leadership transformasional, the culture of work, and the performance of employees.

Pendahuluan

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur pengendali, merupakan faktor paling penting dan utama didalam segala bentuk organisasi. Sumber daya Manusia disini sifatnya sangat kompleks sehingga perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus disamping faktor yang lain karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan agar sejalan dengan tujuan organisasi itu sendiri. Dalam kenyataannya, keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan yang dikembangkan pada organisasi itu dan kompetensi yang diberikan oleh anggota/bawahannya untuk mencapai tujuan tersebut. Sejalan dengan pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang paling penting menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya dan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran instansi/organisasi (Siagian, 2005: 59).

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Buleleng menggunakan penerapan gaya kepemimpinan transformasional melalui pemimpinnya (Putu Ayu Reika Nurhaeni, S.sos) yang memperhatikan, memotivasi serta memperlakukan dengan baik karyawannya sebagai human capital. Gaya kepemimpinan tersebut terkadang membuat para karyawannya terlena sehingga pekerjaan mereka menjadi kurang maksimal dan tidak disiplin. Demikian halnya dengan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Buleleng yang merupakan salah satu organisasi sektor publik yang memberikan pelayanan administrasi kependudukan dan surat-surat catatan sipil menyadari betul akan kompetisi dan tantangan organisasi ke depan. Dalam mengimplementasikan tugas pokok dan fungsi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil telah menjabarkan kedalam berbagai program dan kegiatan pembangunan. Program dan kegiatan tersebut antara

lainyang berkaitan dengan pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil. Salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap mampu meningkatkan kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan transformasional. Surbakti, (2013) Kepemimpinan transformasional merupakan seorang agen perubahan yang berusaha keras melakukan transformasi ulang organisasi secara menyeluruh sehingga organisasi bisa mencapai kinerja yang lebih maksimal di masa depan. Selaingaya kepemimpinan transformasional, faktor lain yang menjadi masalah pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Buleleng adalah pelanggaran terhadap budaya kerja instansi pemerintahan yaitu budaya kerja yang telah menjadi komitmen instansi pemerintahan dan harus dipatuhi oleh semua pegawai baik pegawai baru maupun pegawai lama. Selanjutnya Brahmasari, (2004) mengatakan terciptanya kinerja karyawan didukung oleh budaya kerja dan gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan dengan baik dan dapat diterima oleh seluruh karyawan dalam sebuah organisasi. Susanto (2006) menyatakan bahwa "budaya kerja dan kepemimpinan transformasional adalah saling berhubungan". Rachmawati (2008: 146) menjelaskan bahwa hubungan antara kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan transformasional seorang manajer berpengaruh dalam pencapaian tujuan suatu organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, bahwa kinerja pegawai yang kurang optimal tersebut diduga karena masih kepemimpinan transformasional dan rendahnya budaya kerja, maka dari itu dipandang perlu untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Buleleng".

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan *eksplanatif* yang teruji mengenai hal sebagai berikut (1) pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Buleleng, (2) pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap budaya kerjapada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Buleleng, (3) pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Buleleng, (4) pada budaya kerjapada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Buleleng.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa manfaat teoritis dan manfaat praktis. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu ekonomi pada bidang manajemen sumber daya manusia mengenai disiplin kerja, kompensasi, dan produktivitas kerja karyawan, dan secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia bagi Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Buleleng dalam upaya pencapaian kinerja pegawai yang optimal. Secara teoritik penelitian ini dilandasi beberapa teori tentang kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan kinerja pegawai. Usman (2008: 321) kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu menciptakan perubahan yang mendasar dan dilandasi oleh nilai – nilai agama, sistem dan budaya untuk menciptakan inovasi dan kreatif pengikutnya dalam rangka mencapai visi yang telah ditetapkan. Dipertegas Ratnamiasih (2014: 121) Kepemimpinan transformasional adalah model kepemimpinan dimana seorang pemimpin cenderung memberikan arahan kepada bawahan, serta memberikan imbalan dan hukuman atas kinerja mereka. Menurut Ritawati (2013) dimensi dan indikator kepemimpinan transformasional: (1) Kharisma indikatornya (a) kepercayaan, (b) menghormati, (c) integritas. (2) Inspirasional indikatornya (a) komunikasi, (b) antusiasme (c) optimism. (3) stimulasi intelektual (a) rasionalitas, (b) pemecahan masalah. (4) perhatian individual (a)

perhatian individu (b) mentoring, (c) mendengarkan. Triguno (2004:1) Budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat yang terwujud sebagai “kerja atau bekerja”. Sedangkan Sugiarto (2007:3) budaya kerja adalah nilai dominan yang disebarluaskan di dalam organisasi perusahaan dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan serta memberikan disiplin kerja yang tinggi. Menurut Moeljono (2003) dimensi dan indikator budaya kerja yaitu (1) integritas indikatornya (a) bertakwa, (b) penuh dedikasi, (c) jujur, (d) taat pada peraturan. (2) profesionalisme indikatornya (a) bertanggung jawab, (b) efektif, (c) efisien, (d) disiplin. (3) kepuasan indikatornya (a) memberikan pelayanan yang baik, (b) ramah, (c) teknologi unggul. (4) Keteladanan indikatornya (a) memberikan panutan yang konsisten, (b) bertindak adil, (c) bersikap tegas, (d) berjiwa besar. Sinambela (2008: 6) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Amins (2007:47) kinerja karyawan adalah sebagai ekspresi potensi berupa perilaku atau cara seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan suatu kegiatan atau tugas sehingga menghasilkan suatu produk. Menurut Siagian (1995:56) menguraikan indikator dari masing-masing aspek yaitu. Kualitas Kerja (*Quality of Work*) Indikatornya (1) Hasil kerja yang diperoleh, (2) Kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi, (3) Manfaat hasil kerja. Ketepatan Waktu Indikatornya, (1) Penataan rencana kegiatan/ rencana kerja, (2) Ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja, (3) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Inisiatif (*Initiative*) Indikatornya, (1) Pemberian ide/ gagasan dalam berorganisasi, (2) Tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan

permasalahan yang dihadapi. Kemampuan (*Capability*) Indikatornya, (1) Kemampuan yang dimiliki, (2) Keterampilan yang dimiliki, (3) Kemampuan memanfaatkan sumber daya atau potensi. Komunikasi (*Communication*) Indikatornya, (1) Komunikasi intern (ke dalam) organisasi, (2) Komunikasi ekstern (ke luar) organisasi, (3) Relasi dan kerjasama dalam pelaksanaan.

Brahmasari (2004) mengatakan terciptanya kinerja karyawan didukung oleh budaya kerja dan gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan baik dan dapat diterima oleh seluruh karyawan dalam sebuah organisasi. Menurut Susanto (2006) menyatakan bahwa budaya kerja dan kepemimpinan adalah saling berhubungan. Kepemimpinan melibatkan lebih dari sekedar menggunakan kekuasaan dan menjalankan wewenang, serta ditampilkan pada tingkat yang berbeda. Pada tingkat individu, misalnya, kepemimpinan melibatkan pemberian nasehat, bimbingan, inspirasi, dan motivasi. Menurut Rachmawati (2008: 146) menjelaskan bahwa hubungan antara kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan seorang manajer berpengaruh dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Budaya kerja mempengaruhi produktivitas, kinerja, komitmen, kepercayaan diri, dan perilaku etis. Hal ini didukung pula oleh hasil penelitian Prasetyo (2011), yang

menunjukkan budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metode

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil dan objek dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 orang. Penelitian ini termasuk penelitian populasi karena seluruh populasi dijadikan subjek penelitian. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini yaitu berupa data kepemimpinan transformasional, budaya kerja, dan kinerja pegawai yang bersumber dari Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu (1) kuesioner, dan (2) pencatatan dokumen, selanjutnya data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan analisis jalur.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil

Hasil analisis jalur dengan bantuan program aplikasi komputer *Statistical Package for Social Science (SPSS) 16.0 for Windows*, maka diperoleh hasil penelitian seperti yang tampak pada

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Analisis Jalur

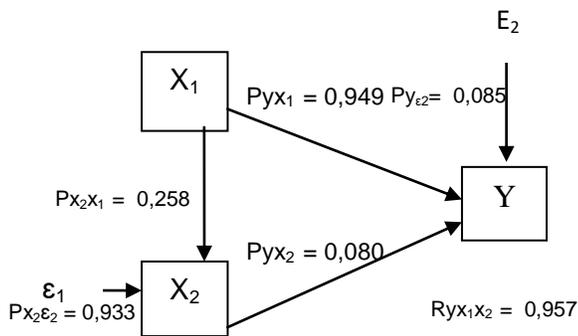
Parameter	Koefisien	P-value	Alpha (α)	Keputusan	Kesimpulan
R_{y_1, x_2}	0,957	0,000	0,05	Menolak H_0	Ada hubungan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y
$R^2_{y_1, x_2}$	0,915	0,000	0,05	Menolak H_0	Besar sumbangan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y
P_{y_1}	0,949	0,000	0,05	Menolak H_0	Ada hubungan pengaruh X_1 terhadap Y
$P^2_{y_1}$	0,900	0,000	0,05	Menolak H_0	Besar sumbangan pengaruh X_1 terhadap Y
P_{y_2}	0,431	0,000	0,05	Menolak H_0	Ada hubungan pengaruh X_2 terhadap Y
$P^2_{y_2}$	0,186	0,000	0,05	Menolak	Besar sumbangan pengaruh X_2 terhadap

				Ho	Y
$P_{X_2X_1}$	0,358	0,000	0,05	Menolak	Ada hubungan pengaruh X_1 terhadap X_2
$P^2_{X_2X_1}$	0,067	0,000	0,05	Menolak	Besar sumbangan pengaruh X_1 terhadap X_2
$P_{Y\varepsilon}$	0,085	-	-	-	Ada hubungan pengaruh faktor lain terhadap Y
$P_{X_2\varepsilon}$	0,933	-	-	-	Ada hubungan pengaruh faktor lain terhadap X_2

Sumber: Pengolahan data SPSS

Pengaruh masing-masing variabel terhadap produktivitas kerja karyawan pada Dinas

Kependudukan Dan Catatan Sipil dapat digambarkan pada Gambar 1 berikut



Gambar 1 Struktur pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

Keterangan:

- X_1 = Kepemimpinan Transformasional
- X_2 = Budaya Kerja
- Y = Kinerja Pegawai
- ε = Faktor lain

Besar sumbangan pengaruh langsung dan tidak langsung dari X_1 dan X_2 terhadap Y dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Sumbangan pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

Keterangan	Besar Sumbangan	Persentase
Besar pengaruh langsung X_1 terhadap Y	0,095	9,5 %
Besar pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_2	0,013	1,3 %
Besar pengaruh total X_1 terhadap Y	0,108	10,8 %
Besar pengaruh langsung X_2 terhadap Y	0,64	64 %
Besar pengaruh total X_1 dan X_2 terhadap Y	0,748	74,8 %
Besar pengaruh faktor lain terhadap Y	0,252	25,2 %
Total	1,000	100,00 %

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 1 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Buleleng. Besar sumbangan

Sumber: Pengolahan data SPSS
pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai adalah 91,5 %, sedangkan besar hubungan pengaruh faktor lain terhadap kinerja pegawai adalah 80,5 %.

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 1 menunjukkan bahwa kepemimpinan

transformasional berpengaruh secara positif terhadap budaya kerja Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Buleleng. Besar hubungan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 1 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Buleleng. Besar hubungan pengaruh dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai adalah 94,90 %, sedangkan besar sumbangan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai adalah 90 %.

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 1 menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Buleleng. Besar hubungan pengaruh dari budaya kerja terhadap kinerja pegawai adalah 43,10 %, sedangkan besar sumbangan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai adalah 18,60 %.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, ada pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Buleleng. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Robbins (2003), semakin tinggi budaya kerja dan kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Kajian empirik yang turut mendukung temuan penelitian ini adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Cahyantara (2015) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian mengenai pengaruh dari variabel kepemimpinan transformasional terhadap budaya kerja

budaya kerja adalah 25,80 %, sedangkan besar sumbangan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap budaya kerja adalah 67 %.

menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara positif berpengaruh terhadap budaya kerja pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Buleleng. Hal ini mendukung teori dari Sutrisno (2009) yang menyatakan bahwa jika budaya kerja pegawai tinggi maka akan mempengaruhi kinerja pegawai. Kajian empirik yang turut mendukung penelitian ini adalah penelitian Tucuan (2014) yang menyatakan bahwa makin tinggi kepemimpinan transformasional yang dimiliki maka semakin tinggi pula budaya kerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Buleleng. Temuan ini mendukung teori Susanto (2006) menyatakan bahwa budaya kerja dan kepemimpinan adalah saling berhubungan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Buleleng.

Hasil penelitian ini juga memberikan implikasi bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya kerja berperan dalam upaya untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai pada Perusahaan Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kabupaten Buleleng yang artinya kalau instansi ingin meningkatkan kinerja pegawai maka instansi harus lebih memperhatikan gaya kepemimpinan transformasional dan budaya kerja pegawai.

Keterbatasan penelitian ini adalah jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini masih sempit, sehingga diharapkan bagi peneliti lain untuk menggunakan perusahaan yang lebih besar dengan subyek penelitian yang lebih luas. Disamping itu variabel yang diteliti masih terbatas, sehingga diharapkan juga untuk

menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut.

- (1) Ada pengaruh positif dari kepemimpinan transformasional dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kabupaten Buleleng
- (2) Ada pengaruh positif dari kepemimpinan transformasional terhadap budaya kerja pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kabupaten Buleleng
- (3) Ada pengaruh positif dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kabupaten Buleleng
- (4) Ada pengaruh positif dari budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kabupaten Buleleng

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan di atas, dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut.

- (1) Bagi Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kabupaten Buleleng, diharapkan agar lebih meningkatkan kinerja

Daftar Rujukan

- Achmad Amins. 2007. *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Laksbang Pres Indonesia.
- Agustina, Ritawati. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya". Volume 9 No. (hal 82- 93).
- Djokosantoso Moeljono. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta. PT Elex Media Komputindo.

pegawai melalui kepemimpinan transformasional, karena penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun cara agar dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui kepemimpinan transformasional yaitu dengan memberikan motivasi kepada karyawan yang kinerjanya masih rendah. Di samping kepemimpinan transformasional, faktor budaya kerja juga perlu mendapat perhatian. Adapun langkah penting dalam peningkatan budaya kerja yaitu dengan memperhatikan tingkat kehadiran karyawan, tingkat profesionalisme pegawai terhadap pekerjaan. Hubungan antara karyawan dengan rekan sekerjanya perlu mendapatkan perhatian guna menghindari ketidakharmonisan hubungan dengan rekan sekerja.

- (2) Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu kepemimpinan transformasional, budaya kerja, serta kinerja pegawai diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan subjek penelitian yang lebih luas. Disamping itu juga diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

- Heri Susanto. 2010. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pertahanan Kabupaten Kebumen". *Jurnal Manajemen*. Volume 2, Nomer 2 (hal 1-16).
- Husaini, Usman. 2008. *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta Timur: PT Bumi Akasara.