

PRILAKU KEPIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS DOSEN TETAP STIE MUHAMMADIYAH PRINGSEWU DALAM MELAKSANAKAN TRIDHARMA PERGURUAN TINGGI

Juliono.

Program Studi Manajemen STIE Muhammadiyah Pringsewu

Emai: juliono@stiemuh-pringsewu.ac.id

Abstrak

Dosen merupakan komponen penting pada suatu perguruan tinggi termasuk pada STIE Muhammadiyah Pringsewu. Sebagai profesi pendidik di Perguruan Tinggi dosen mempunyai tugas melaksanakan tridharma perguruan tinggi sebagai pelaksanaan dan perwujudan visi, misi dan tujuan Sekolah Tinggi. Pelaksanaan tridharma perguruan tinggi merupakan parameter kinerja dosen. Kualitas kinerja dosen merupakan suatu factor penentu keberhasilan mutu pendidikan. Banyak factor yang dapat memengaruhi kinerja dan produktivitas kerja dosen dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi, salah satunya adalah perilaku kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi yang ada pada STIE Muhammadiyah Pringsewu. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran tentang produktivitas kinerja dosen pada STIE Muhammadiyah Pringsewu dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja dosen dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi bidang pengajaran relative tinggi dibandingkan dengan bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dengan adanya penelitian ini diharapkan seluruh dosen pada STIE Muhammadiyah Pringsewu dapat meningkatkan produktivitas kinerja dalam melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi.

Kata kunci: Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja.

A. PENDAHULUAN

Perguruan tinggi adalah satuan pendidikan penyelenggara pendidikan tinggi. Dalam undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang pendidikan tinggi Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat.

Jelas sekali bahwa tugas dosen adalah melaksanakan tridharma perguruan tinggi.

Produktivitas dosen dalam pendidikan dan pengajaran akan berdampak terhadap

kualitas akademis maupun moral mahasiswa sehingga mampu bersaing dalam era globalisasi saat ini. Pendidikan dan pengajaran merupakan pilar utama Tri Dharma Perguruan Tinggi, sebab pendidikan dan pengajaran sangat penting untuk sebuah perguruan tinggi. Pendidikan dan pengajaran yang bermutu akan berdampak pada kualitas dan mutu lulusan.

Penelitian merupakan dharma perguruan tinggi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan penerapan teknologi. Untuk dapat melakukan penelitian diperlukan adanya tenaga-tenaga ahli yang dihasilkan melalui proses pendidikan. Ilmu pengetahuan yang dikembangkan sebagai hasil pendidikan dan penelitian itu hendaknya diterapkan

melalui pengabdian pada masyarakat sehingga masyarakat dapat memanfaatkan dan menikmati kemajuan-kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi tertentu.

Pada kenyataannya yang ditemukan di STIE Muhammadiyah Pringsewu masih dosen yang belum sepenuhnya melaksanakan tridharma perguruan tinggi. Dalam bidang pendidikan dan pengajaran dosen masih kurang produktif dalam mengembangkan proses pengajaran dan pengembangan bahan ajar. Hal ini terlihat masih banyak dosen yang belum mampu untuk menyempurnakan silabus dan RPS sesuai dengan kurikulum. Metode pembelajaran yang diterapkan dosen masih menggunakan metode ceramah. Penggunaan metode ceramah kurang mampu untuk meningkatkan partisipasi mahasiswa dalam proses pembelajaran. Selain itu, kurang produktif dosen dalam menghasilkan bahan ajar, seperti modul, diktat dan buku ajar.

Bidang penelitian, produktivitas dosen juga masih sangat rendah, hal ini terlihat pada aktivitas dosen dalam melaksanakan kegiatan penelitian. Rutinitas dosen dalam melaksanakan kegiatan penelitian masih kurang. Jumlah penelitian dosen pertahun belum sebanding dengan jumlah dosen yang ada. Hal ini disebabkan oleh motivasi dosen dalam melaksanakan kegiatan penelitian masih rendah. Pada bidang pengabdian kepada masyarakat sebagian dosen sudah melaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dalam bentuk pemberian pelatihan dan pendampingan kepada masyarakat.

Melihat paparan di atas nampaknya dapat disimpulkan bahwa produktivitas dosen pada STIE Muhammadiyah Pringsewu belum optimal. Pengoptimalan produktivitas kerja dosen tentunya menjadi tanggungjawab pimpinan dan intitusi. Pola kepemimpinan

yang diterapkan haruslah mampu memotivasi dosen untuk selalu meningkatkan produktivitas kerja. Kepemimpinan yang diterapkan haruslah dapat menumbuhkan kepercayaan diri, partisipasi, loyalitas, dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasive.

Kepemimpinan transaksional adalah perilaku pemimpin yang memfokuskan pada perhatian pada transaksi interpersonal antara pimpinan dengan anggotanya yang melibatkan pertukaran. Kepemimpinan transaksional merupakan perilaku pemimpin dalam mengarahkan anggotanya untuk bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Selain kepemimpinan transaksional, budaya organisasi juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja dosen. Budaya organisasi yang produktif tercermin pada pencapaian visi dan misi. Budaya organisasi yang produktif dibangun dari hubungan sosial di tempat kerja yang kompak dan solid antar pimpinan dengan anggota maupun antar anggota. Sebagai contoh setiap dosen hadir sebagai energi positif, sebagai sumber kebaikan bagi kemajuan organisasi.

Berdasarkan kajian dan temuan-temuan di atas maka penulis menilai perlu adanya suatu kajian tentang perilaku kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi dalam meningkatkan produktivitas dosen STIE Muhammadiyah Pringsewu. Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran perilaku kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja dosen STIE Muhammadiyah Pringsewu.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan Transaksional berpengaruh pada peningkatan produktivitas dosen dalam melaksanakan tridarma perguruan tinggi?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh pada peningkatan produktivitas dosen dalam melaksanakan tridarma perguruan tinggi?
3. Apakah Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi berpengaruh pada peningkatan produktivitas dosen dalam melaksanakan tridarma perguruan tinggi?

C. Landasan Teori, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

1. Landasan Teori

a. Produktivitas

Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam Indah Puji Hartatik (2014:208) mengatakan bahwa “produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung”. Hal senada juga dikatakan oleh Muchdarsyah Sinungan dalam Yin Kimsean (2011-319) yang dimaksud produktivitas adalah ukuran efisiensi produksi yaitu suatu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan (output dan input), masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik dalam bentuk nilai. Kemudian Edi Sutrisno (2011:99) juga mengatakan bahwa “produktivitas kerja merupakan hubungan antara keluaran (barang/jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang)”. Oleh karena itu, selalu berorientasi pada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian, konsep produktivitas dalam

pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*)

Berdasarkan pengertian-pengertian produktivitas di atas, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan rasio antara produksi yang dapat dihasilkan namun tidak hanya mencakup perbandingan output dan inputnya saja tetapi juga pada sikap dan tingkah laku tenaga kerjanya, karena tidak semua produktivitas dapat diukur dengan output dan inputnya.

b. Produktivitas Dosen

Tugas utama dosen adalah sebagai pendidik. Sebagai pendidik, dosen mengemban tugas dan tanggung jawab untuk mendidik dan mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat

Selain itu, menurut (Media Roza, 2014:401) produktivitas dosen juga ditentukan dari banyaknya makalah yang dipresentasikan dalam seminar, penulisan artikel dalam jurnal ilmiah dan penyusunan buku yang berbobot. Selain itu dosen perlu mempunyai kemampuan berpikir logis dan kritis, menguasai prinsip dan metode penelitian serta mampu mengkomunikasikan hasil-hasil penelitian. Dengan demikian dosen selalu tanggap terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan sosial kemasyarakatan. Beban berat dosen tentunya menjadi tuntutan bagi pimpinan untuk selalu meningkatkan produktivitas dosen.

Produktivitas kerja dosen merupakan kemampuan seorang dosen untuk

menggunakan kekuatannya dan mewujudkan segenap potensi yang ada pada dirinya. Produktivitas dosen dalam dunia pendidikan berkaitan dengan keseluruhan proses perencanaan, penataan, dan pendayagunaan sumber daya untuk merealisasikan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien (Suwena dalam (Media Roza, 2014:403).

Dosen yang produktif memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Lebih dari memenuhi kualifikasi pekerjaan; kualifikasi pekerjaan dianggap hal yang mendasar, karena produktivitas tinggi tidak mungkin tanpa kualifikasi yang benar
- b. Bermotivasi tinggi; motivasi sebagai faktor kritis, dosen yang bermotivasi berada pada jalan produktivitas tinggi
- c. Mempunyai orientasi pekerjaan positif; si-kap seseorang terhadap tugasnya sangat mempengaruhi kinerjanya, faktor positif di-katakan sebagai faktor utama produktivitas dosen
- d. Dewasa; dosen yang dewasa memperlihatkan kinerja yang konsisten dan hanya memerlukan pengawasan minimal;
- e. Dapat bergaul dengan efektif; kemampuan untuk menetapkan hubungan antar pribadi yang positif adalah aset yang sangat meningkatkan produktivitas. (Media Roza, 2014:403)

c. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang membimbing atau memotivasi para pengikut mereka pada arah tujuan yang telah ditetapkan dengan cara memperjelas peran dan tugas mereka. Kepemimpinan transaksional digambarkan sebagai kepemimpinan yang memberikan penjelasan tentang

apa yang menjadi tanggung jawab karyawan serta imbalan yang dapat mereka harapkan jika setandar yang ditentukan tercapai.

Kepemimpinan transaksional merupakan model gaya kepemimpinan yang dengan cara memusatkan pada pencapaian tujuan atau sasaran". Ismail (2011: 32).

Kepemimpinan transaksional memiliki dua dimensi yang meliputi: (a) Aktif, pemimpin mengawasi dan mencari penyimpangan atas berbagai aturan dan standar, serta mengambil tindakan korektif; (b) Pasif, pemimpin melakukan intervensi hanya bila standar kerja tidak tercapai". (Pounder, 2001; Brown, 2003 dalam Munawaroh 2011). Sehingga dapat diketahui indikator kepemimpinan transaksional sebagai berikut:

- a. Pengawasan, yaitu pemimpin mengawasi jalannya pekerjaan dan mencari ada atau tidaknya kesalahan.
- b. Standar kerja, yaitu pemimpin menetapkan dan memberitahu standar kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan. Standar kerja yang dimaksud adalah standar bahan baku, standar waktu proses, penggunaan peralatan produksi, bentuk dan ukuran, serta kualitas produk.
- c. Tindakan korektif, yaitu pemimpin melakukan koreksi terhadap pekerjaan karyawan.
- d. Intervensi, yaitu pemimpin melakukan intervensi langsung hanya jika standar kerja tidak terpenuhi.
- e. Kesepakatan kerja, yaitu gaji yang akan diterima karyawan

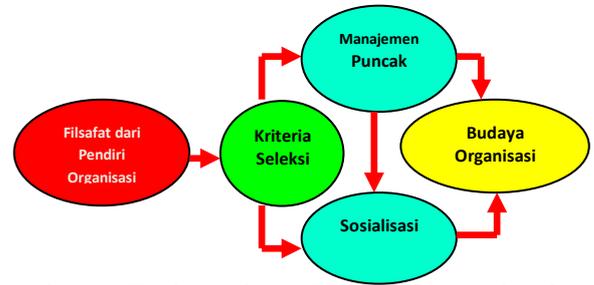
sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati bersama.

d. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi. Budaya organisasi menjadi dasar bersama dalam organisasi. Menurut Luthans (dalam Lako, 2004: 29) budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Menurut Sarplin (dalam Lako, 2004:29) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Budaya organisasi sebagai suatu sistem atau perangkat nilai yang memiliki simbol, orientasi nilai, keyakinan, pengetahuan, dan pengalaman kehidupan yang terinternalisasi kedalam pikiran, seperangkat nilai yang diaktualisasikan ke dalam sikap, tingkah laku dan perbuatan yang dilakukan oleh setiap anggota dari sebuah organisasi.

Dari berbagai pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Menurut Stephen P. Robbins (2001:596) terbentuknya budaya organisasi dapat dilihat pada gambar berikut ini:

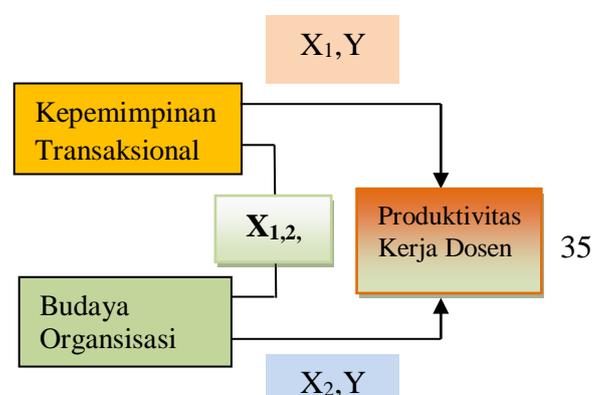


Gambar 1. Terbentuknya Budaya Organisasi

Berdasarkan gambar di atas terlihat jelas filsafat organisasi di mana pendiri memiliki asumsi, persepsi, dan nilai-nilai, yang harus diseleksi terlebih dahulu. Seleksi yang dilakukan oleh tim ini bertujuan untuk menentukan kriteria yang sesuai. Hasil seleksi tersebut akan dimunculkan ke permukaan yang nantinya akan menjadi karakteristik budaya perusahaan. Pembentukan tim seleksi bertujuan agar kriteria-kriteria yang telah ada (persepsi, asumsi, dan nilai-nilai) tidak dipilih secara subyektif, tetapi di saring terlebih dahulu dari beberapa sumber yang ada pada sumber daya manusia di dalam organisasi. Setelah ditemukan butir-butir penting yang akan dijadikan budaya perusahaan tersebut, manajemen puncak akan menentukan mana yang sesuai untuk dijalankan dan mana yang harus digurukan.

2. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori yang telah penulis paparkan di atas maka kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Pemikiran Penelitian

3. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

4. Kepemimpinan Transaksional berpengaruh pada peningkatan produktivitas dosen dalam melaksanakan tridarma perguruan tinggi.
5. Budaya Organisasi berpengaruh pada peningkatan produktivitas dosen dalam melaksanakan tridarma perguruan tinggi.
6. Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi berpengaruh pada peningkatan produktivitas dosen dalam melaksanakan tridarma perguruan tinggi.

D. METODOLOGI PENELITIAN

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2010:37).

2. Definisi operasional variabel

- a. Perilaku Kepemimpinan Transaksional
Kepemimpinan transaksional, yaitu sebuah kepemimpinan dimana seorang pemimpin mendorong bawahannya untuk bekerja dengan menyediakan

sumberdaya dan penghargaan sebagai imbalan untuk memotivasi, produktivitas dan pencapaian tugas yang efektif.

b. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil risiko
- 2) Perhatian terhadap detail
- 3) Berorientasi kepada hasil
- 4) Berorientasi kepada manusia
- 5) Berorientasi tim
- 6) Sikap agresif
- 7) Stabilitas

Robbins & Coulter (2012: 52)

c. Produktivitas Kerja Dosen

Untuk mengukur produktivitas dosen dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi untuk masing-masing bidang, yaitu bidang pendidikan dan pengajaran, bidang penelitian dan karya ilmiah, serta bidang pengabdian masyarakat.

3. Analisis Data

a. Uji Validitas Instrumen

Untuk memenuhi persyaratan instrumen pengumpul data, dilakukan uji validitas. Pengukuran validitas instrumen pengumpul data dilakukan dengan cara mencari korelasi antara skor setiap item dengan skor total menggunakan rumus korelasi product moment.

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r = korelasi *product moment*

n = banyaknya jumlah sampel yang diuji

x = pertanyaan ke- t

y = Jumlah dari seluruh pertanyaan

Kriteria pengujian, pada derajat kebesaran $n-2$ dan taraf kepercayaan α sebesar 95%, maka jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item instrumen valid.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Analisis reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uyanto (2006:49) menyatakan bahwa suatu instrumen pengukuran (missal kuesioner) dikatakan reliable bila memberikan hasil score yang konsisten pada setiap pengukuran. Uji reliabilitas menggunakan rumus korelasi *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

$$\alpha_{cronbach} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_p^2} \right)$$

Keterangan :

K = Jumlah butir dalam skala pengukuran

S_i^2 = Ragam (*variance*) dari butir ke- i

S_p^2 = Ragam (*variance*) dari skor total

Menurut Wiratna Sujarweni (2014:85) menyatakan bahwa "Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai alpha > 0,60. Perhitungan uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan alat bantu program statistic SPSS *version* 18.

c. Uji Hipotesis

Untuk mengukur sejauh mana pengaruh perilaku kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi untuk meningkatkan produktivitas kerja dosen dalam melaksanakan tridarma perguruan tinggi menggunakan metode analisis

regresi sederhana dan analisis regresi berganda dengan rumus :

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

d. Uji Partial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial digunakan statistik uji t. Menurut Sugiyono (2013:237) mengatakan bahwa nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan kesalahan 5% dengan $dk = n-1$ dengan kriteria keputusan sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka tolak H_0 dan terima H_a artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka terima H_0 dan tolak H_a artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

e. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah variabel bebas (X_1 , dan X_2) bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Y) digunakan statistik Uji F. Nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel. Dengan dk pembilang = k dan dk penyebut = $n - k - 1$ dengan $\alpha = 5\%$ dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Jika $F_{hit} \leq F_{tabel}$ maka terima H_0 dan tolak H_a yang berarti X_1 dan X_2 secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Y .

Jika $F_{hit} \geq F_{tabel}$ maka tolak H_0 dan terima H_a berarti X_1 dan X_2 secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y .

Hasil pengujian signifikansi dapat dilihat dari besarnya nilai signifikansi yaitu:

1. Jika nilai Sig < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika nilai Sig > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

f. Koefisien Determinasi

Penggunaan koefisien determinasi (*R-Square*) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh perilaku kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi terhadap peningkatan produktivitas kerja dosen dalam melaksanakan tridarma perguruan tinggi. Rumus koefisien determinasi yaitu:

$$KD = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinan

r_{xy} = Nilai korelasi *pearson product moment* variabel X dan Y (Sugiyono, 2013 : 277)

Nomor Item	Hasil Perhitungan	r-tabel	Interpretasi
1	0,865	0,632	Valid
2	0,809	0,632	Valid
3	0,802	0,632	Valid
4	0,742	0,632	Valid
5	0,811	0,632	Valid
6	0,881	0,632	Valid
7	0,706	0,632	Valid
8	0,890	0,632	Valid
9	0,711	0,632	Valid
10	0,924	0,632	Valid

Sumber: data primer.

Hasil uji coba dan pengukuran validitas instrumen variabel Kinerja menunjukkan seluruh item memiliki kecukupan persyaratan validitas dan dapat digunakan, hasil selengkapnya disajikan pada tabel dibawah ini:

E. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas

Hasil pengujian validitas instrumen variabel perilaku kepemimpinan transaksional disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1
 Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Perilaku Kepemimpinan Transaksional

Nomor Item	Hasil Perhitungan	r-tabel	Interpretasi
1	0,751	0,632	Valid
2	0,787	0,632	Valid
3	0,742	0,632	Valid
4	0,751	0,632	Valid
5	0,731	0,632	Valid
6	0,686	0,632	Valid
7	0,765	0,632	Valid
8	0,797	0,632	Valid
9	0,725	0,632	Valid
10	0,782	0,632	Valid

Sumber: data primer.

Hasil uji coba dan pengukuran validitas instrumen variabel budaya organisasi menunjukkan seluruh item memiliki kecukupan persyaratan validitas dan dapat digunakan, hasil selengkapnya disajikan pada tabel 2

Tabel 2
 Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Tabel 3
 Hasil Perhitungan Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Produktivitas Kerja Dosen

Nomor Item	Hasil Perhitungan	r-tabel	Interpretasi
1	0,769	0,632	Valid
2	0,786	0,632	Valid
3	0,732	0,632	Valid
4	0,802	0,632	Valid
5	0,787	0,632	Valid
6	0,711	0,632	Valid
7	0,779	0,632	Valid
8	0,790	0,632	Valid
9	0,921	0,632	Valid
10	0,768	0,632	Valid

Sumber: data primer.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Hasil perhitungan reliabilitas instrumen penelitian selengkapnya disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Ketetapan	Kriteria	Keputusan
Kepemimpinan Transaksional (X1)	0,909	0.60	$\alpha > 0,60$	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,936	0.60		Reliabel
Produktivitas Dosen (Y)	0,920	0,60		Reliabel

Sumber: Data Primer diolah 2018

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas, untuk variabel variabel kepemimpinan transaksional diperoleh sebesar 0,909, variabel budaya organisasi di peroleh sebesar 0,936 dan variabel produktivitas kerja dosen sebesar 0,920. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen peneleitian ketiga variabel reliabel karena $\alpha_{hitung} > 0,60$.

3. Uji Parsial

a. Pengujian Hipotesis Budaya Organisasi (X₁) terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis yang akan di uji adalah untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh dari variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) secara parsial. Dengan derajat kebebasan df: α , (n-k) dan taraf kepercayaan 95% maka terima hipotesis jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, dalam hal sebaliknya hipotesis ditolak.

Berdasarkan hasil analisis data parsial regresi linear sederhana dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Hasil Analisis Korelasi Variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.462 ^a	.214	.170	5.960

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transaksional

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh besarnya tingkat korelasi antara variabel kepemimpinan traksaksional (X₁) dengan produktivitas dosen (Y) adalah sebesar 0,462. Jika dikonsultasikan dengan tabel Interpretasi Koefesien Korelasi maka tingkat korelasi kepemimpinan transaksional (X₁) dengan variabel produktivitas dosen (Y) termasuk dalam kategori "sedang" yakni terletak pada (0,400-0,599). Sedangkan nilai koefisien determinansi (KD) kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai diperoleh (KD) = 0,214 x 100% = 21,4%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transaksional (X₁) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel produktivitas kerja dosen (Y) pada STIE Muhammadiyah Pringsewu sebesar 21,4%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Kemudian berdasarkan hasil penelitian perhitungan diperoleh data pengaruh variabel budayaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

Tabel 5

Tabel 6
 Hasil analisis parsial uji t regresi linier
 sederhana variabel budaya organisasi terhadap
 kinerja
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.052	10.217		.984	.338
Kepemimpinan transaksional X1	.644	.291	.462	2.211	.040

a. Dependent Variable: Produktivitas dosen Y

Berdasarkan hasil uji t secara parsial nilai t_{hitung} 2,211, apabila dibandingkan dengan t_{hitung} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 2,100, maka t_{hitung} 3,211 > t_{tabel} 2,100 sehingga dapat disimpulkan bahwa: H_a yang menyatakan variabel kepemimpinan transaksional (X_1) berpengaruh terhadap variabel produktivitas dosen (Y) STIE Muhammadiyah Pringsewu, Jadi variabel kepemimpinan transaksional (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Secara signifikan variabel budaya organisasi mampu menjelaskan variasi variabel kinerja yang ditunjukkan oleh besaran t sig sebesar 0,040 lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05.

Persamaan regresi antara variabel budaya organisasi (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah $Y = 10.052 + 0,644 X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari pada variabel kepemimpinan transaksional akan diikuti oleh naiknya variabel produktivitas dosen sebesar 0,644 point.

b. Pengujian Hipotesis Budaya Organisasi (X_2) terhadap produktivitas dosen (Y)

Hipotesis yang akan di uji adalah untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh dari variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) secara parsial. Kriteria pengujian: Dengan derajat kebebasan df: α , (n-k) dan taraf kepercayaan 95% maka terima hipotesis jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, dalam hal sebaliknya hipotesis ditolak.

Berdasarkan hasil analisis data parsial regresi linear sederhana dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7
 Hasil Analisis Korelasi Variabel budaya organisasi terhadap produktivitas dosen

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.771	.758	3.217

a. . Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi_X2

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh besarnya tingkat korelasi antara variabel budaya organisasi (X_2) dengan variabel produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 0,878. Jika dikonsultasikan dengan tabel Interpretasi Koefisien Korelasi maka tingkat korelasi budaya organisasi (X_2) dengan variabel produktivitas dosen (Y) termasuk dalam kategori "sangat kuat" yakni terletak pada (0,800-1,00). Sedangkan nilai koefisien determinansi (KD) budaya organisasi terhadap produktivitas kerja diperoleh $(KD) = r^2 \times 100\% = 0,771 \times 100\% = 77,1\%$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel produktivitas dosen (Y) STIE Muhammadiyah Pringsewu sebesar 77,1%, sedangkan sisanya 22,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Kemudian berdasarkan hasil penelitian perhitungan diperoleh data pengaruh variabel

budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

artinya setiap kenaikan satu point dari pada variabel budaya organisasi akan diikuti oleh naiknya variabel produktivitas dosen sebesar 0,803 point.

Tabel 8
 Hasil analisis parsial uji t regresi linier sederhana variabel budaya organisasi terhadap produktivitas dosen
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.644	3.394		1.957	.066
Budaya_Organisasi_X2	.803	.103	.878	7.780	.000

a. Dependent Variable:
 Produktivitas dosen_Y

Berdasarkan hasil uji t secara parsial nilai t_{hitung} 7,78, apabila dibandingkan dengan t_{hitung} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 2,100, maka t_{hitung} 7,78 > t_{tabel} 2,100 sehingga dapat disimpulkan bahwa: tolak H_0 dan terima H_a yang berarti variabel budaya organisasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel produktivitas dosen (Y) STIE Muhammadiyah Pringsewu, Jadi variabel budaya organisasi (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap variabel produktivitas dosen (Y). Secara signifikan variabel budaya organisasi mampu menjelaskan variasi variabel produktivitas dosen yang ditunjukkan oleh besaran $t-sig$ sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05.

Persamaan regresi antara variabel budaya organisasi (X_1) terhadap variabel produktivitas dosen (Y) adalah $Y = 6,644 + 0,803 X_1$, yang

4. Uji Simultan (Uji F)

Hipotesis yang akan di uji adalah untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh dari variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) secara simultan atau bersama-sama. Kriteria pengujian, dengan derajat kebebasan $df: \alpha(k-1) (n-k)$ dan taraf kepercayaan 95% maka terima hipotesis jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, dalam hal sebaliknya hipotesis ditolak. Untuk menguji hipotesis ketiga dilakukan secara simultan dengan metode regresi linear berganda menggunakan program SPSS versi 18.

Berdasarkan hasil analisis data dilakukan secara simultan dengan metode regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 9
 Hasil Perhitungan koefisien korelasi *model summary* secara simultan variabel kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja dosen

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.910 ^a	.828	.808	2.869

a. Predictors: (Constant_), Budaya_organisasi_X2, Kepemimpinan_transaksional_X1
 b. Dependent Variable: Produktivitas_dosen_Y

Berdasarkan tabel di atas didapat nilai korelasi kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja dosen sebesar 0,910, artinya variabel tersebut mempunyai hubungan yang erat dan positif, berarti semakin baik kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi yang

diterapkan maka produktivitas kerja dosen akan semakin meningkat, sebaliknya jika kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi tidak baik maka produktivitas dosen dalam melaksanakan tridarma perguruan tinggi akan menurun. Sedangkan berdasarkan koefisien determinan atau *R square* variabel kepemimpinan transaksional (X1) dan budaya organisasi (X2) secara positif mampu menjelaskan variabel produktivitas dosen sebesar 82,8% sedangkan 17,2% dijelaskan oleh variabel lain selain kepemimpinan transaksional (X1) dan budaya organisasi (X2), hasil ini ditunjukkan besaran *R square* 0,828.

produktivitas kerja dosen dalam melaksanakan tridarma perguruan tinggi dapat dibuktikan.

Kemudian pada tabel *coefficient* menampilkan nilai koefisien regresi untuk menentukan persamaan regresi linier berganda. Berdasarkan perhitungan didapat tabel koefisien sebagai berikut:

Tabel 10

Anova hasil analisis korelasi variabel kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja dosen

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	672.981	2	336.491	40.869	.000 ^a
Residual	139.969	17	8.233		
Total	812.950	19			

a. Predictors: (Constant),
 Gaya_Kepemimpinan_X2,
 Budaya_Organisasi_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Y

Mengacu pada hasil *output* Anova dan berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil perhitungan uji statistik F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 40,869 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,55 dengan tingkat signifikan 0,001 derajat kebebasan ($df_1 = (3-1) = 2$ dan $df_2 = (20-2) = 18$ dan taraf kepercayaan sebesar 95%. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu masing-masing sebesar $40,869 > 3,55$. Secara statistik berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap

Tabel 11

Perhitungan regresi berganda antara kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja dosen

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. E	Beta		
1 (Constant)	-3.434	5.215		-.658	.519
Kepemimpinan_transaksional_X1	.345	.145	.248	2.373	.030
Budaya_organisasi_X2	.743	.095	.813	7.788	.000

a. Dependent Variable:
 produktivitas dosen_Y

Berdasarkan tabel *Coefficient* di peroleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$\hat{Y} = -3,434 + 0,345X_1 + 0,743 X_2$$

Dimana:

\hat{Y} = Variabel terikat yaitu produktivitas dosen

X_1 = Variabel kepemimpinan transaksional

X_2 = Variabel budaya organisasi

Berdasarkan tabel di atas, dapat di tentukan bahwa :

- 1) $a = -3,434$ yang berarti bahwa tanpa adanya kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi, maka besarnya produktivitas dosen adalah $-3,434$ satuan.
- 2) b_1 (koefisien untuk kepemimpinan transaksional) = $0,345$ yang berarti bahwa setiap kenaikan kepemimpinan transaksional sebesar satu satuan, maka produktivitas dosen akan bertambah sebesar $0,345$ satuan.
- 3) b_2 (koefisien untuk budaya organisasi) = $0,743$ yang berarti bahwa setiap kenaikan budaya organisasi sebesar satu satuan, maka produktivitas dosen akan bertambah sebesar $0,743$ satuan.

Berdasarkan hasil perhitungan pada *output coefficient*, nilai t_{hitung} untuk kepemimpinan transaksional sebesar (2,373), nilai t_{hitung} budaya organisasi sebesar (7,788) dengan t_{tabel} pada df 95%, α 5% dan $n-2$ sebesar (2,10) maka :

- a) Variabel X_1 (kepemimpinan transaksional) mempengaruhi variabel (Y) produktivitas dosen karena memiliki nilai signifikansi sebesar 0,030 (lebih kecil dari 0,05).
- b) Variabel X_2 (budaya organisasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel (Y) produktivitas dosen karena memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih besar dari 0,05).

F. PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan transaksional di lingkungan STIE Muhammadiyah Pringsewu dalam kategori cukup baik, dilihat dari tingkat korelasi antara variabel kepemimpinan transaksional (X_1) dengan variabel produktivitas dosen (Y) adalah sebesar 0,462. Jika dikonsultasikan dengan tabel Interpretasi Koefisien Korelasi maka tingkat korelasi budaya organisasi (X_1) dengan variabel produktivitas dosen (Y) termasuk dalam kategori "sedang" yakni terletak pada (0,400-0,599). hasil uji t secara parsial nilai

t_{hitung} 2,211, apabila dibandingkan dengan t_{hitung} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 2,10 , maka t_{hitung} 3,211 > t_{tabel} 2,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa: H_a yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan transaksional (X_1) terhadap variabel produktivitas dosen (Y) STIE Muhammadiyah Pringsewu, Jadi variabel kepemimpinan transaksional (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap variabel produktivitas dosen (Y). Secara signifikan variabel kepemimpinan transaksional mampu menjelaskan variasi variabel produktivitas dosen yang ditunjukkan oleh besaran t sig sebesar 0,040 lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05. Persamaan regresi antara variabel kepemimpinan transaksional (X_1) terhadap variabel produktivitas dosen (Y) adalah $Y = 10.052 + 0,644 X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari pada variabel kepemimpinan transaksional akan diikuti oleh naiknya variabel produktivitas dosen sebesar 0,644 point.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa teori-teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa faktor pimpinan sangat menentukan dalam mencapai keberhasilan suatu institusi atau lembaga terutama lembaga pendidikan. Pimpinan yang baik adalah pimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja, menciptakan lingkungan yang kondusif dan penilaian yang adil terhadap karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan bersama. Temuan ini sejalan dengan pendapat yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pimpinan seperti dukungan, iklim kondusif yang tercipta dari kepemimpinan yang baik.

Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa besarnya tingkat korelasi antara variabel budaya organisasi (X_2) dengan variabel produktivitas dosen (Y) adalah sebesar 0,878. Jika dikonsultasikan dengan tabel Interpretasi Koefisien Korelasi maka tingkat korelasi budaya organisasi (X_2)

dengan variabel produktivitas dosen (Y) termasuk dalam kategori "sangat kuat" yakni terletak pada (0,800-1,00). Sedangkan nilai koefisien determinansi (KD) gaya kepemimpinan terhadap produktivitas dosen diperoleh $(KD) = r^2 \times 100\% = 0,771 \times 100\% = 77,1\%$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel produktivitas dosen (Y) pada STIE Muhammadiyah Pringsewu sebesar 77,1%, sedangkan sisanya 22,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Dari penjelasan di atas menunjukkan bahwa pegawai STIE Muhammadiyah Pringsewu menyadari jika budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi merupakan salah satu elemen yang mendukung kelangsungan hidup suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan pernyataan filosofis yang dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para pegawai karena dapat dibakukan dalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi. Dengan membakukan budaya organisasi, sebagai ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan pegawai secara langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi.

Dari pemaparan di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi. Secara simultan kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan yang dibuktikan dari hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 40,869 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,55 dengan tingkat signifikan 0,001 derajat kebebasan $(df_1) = (3-1) = 2$ dan $df_2 = (20-2) = 18$ dan taraf kepercayaan sebesar 95%. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu masing-masing sebesar $40,869 > 3,55$. Secara statistik berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja pegawai

STIE Muhammadiyah Pringsewu Lampung dapat dibuktikan hal ini terlihat pada nilai Sig. variabel kepemimpinan transaksional sebesar 0,030 lebih kecil dari nilai sig. yang telah ditetapkan yakni 0,05 dan juga nilai sig untuk variabel budaya organisasi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai yakni sebesar 82,8%.

G. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap produktivitas dosen STIE Muhammadiyah Pringsewu, hal ini terbukti dari hasil perhitungan uji hipotesis parsial melalui uji t dan diperoleh nilai $t_{hitung} 3,211 > t_{tabel} 2,10$, besarnya koefisien determinasi (KD) adalah 21,4%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai pada STIE Muhammadiyah Pringsewu sebesar 21,4%.
- Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas dosen STIE Muhammadiyah Pringsewu, hal ini terbukti dari hasil perhitungan uji hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 7,780 dan $t_{hitung} > t_{tabel} 2,10$, besarnya koefisien determinasi (KD) adalah 77,1%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas dosen STIE Muhammadiyah Pringsewu sebesar 77,1%.
- Terdapat pengaruh kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi

secara bersama-sama produktivitas dosen STIE Muhammadiyah Pringsewu, hal ini terbukti dari hasil pengujian hipotesis secara simultan melalui Uji F, diperoleh F_{hitung} sebesar 40,869 dan jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,55 pada taraf signiftkan 5%, besarnya koefisien determinasi adalah 82,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transaksioanl dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap produktivitas dosen STIE Muhammadiyah Pringsewu sebesar 31,4%.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, implikasi kedepan dirumuskan sebagai berikut:

- a. Variabel gaya kepemimpinan yang perlu mendapat perhatian mengenai pimpinan dapat melatih dan memberikan saran terhadap kinerja bawahannya karena nilai indikator tersebut yang paling rendah. Peningkatan indikator ini perlu mendapat perhatian dari pimpinan untuk memaksimalkan fungsi kepemimpinan dalam melatih dan selau memberikan saran terhadap hasil kerja pegawai.
- b. Variabel budaya organisasi, yang perlu mendapat perhatian adalah indikator mengenai pegawai dalam mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan indikator tersebut yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan cara mengoptimalkan pengembangan diri pegawai melalui pembinaan dan menciptakan budaya kerja yang sehat dan adil terhadap seluruh pegawai
- c. Variabel produktivitas kerja yang perlu mendapat perhatian adalah indicator bidang penelitian. Pada aspek pelaksanaan penelitian dan publikasi

tergolong rendah. Hal ini perlu menjadi perhatian program studi untuk dapat mendorong para dosen untuk melaksanakan penelitian dan publikasi hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreas Lako. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi, Isu, Teori dan Solusi*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Amara Books
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yokyakarta: Laksana.
- Ismail, A., 2011. *Transformation and Transaction Leadeership*. Vol. 17 No. 6 (547)
- Media Roza.2014. *Jurnal Tarbiyah al-Awlad*, Volume IV Edisi 1 hlm. 398-407
- Munawaroh, (2011). *Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Guru*. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, Th. 16, No. 2, Juli 2011
- Robbins, Stephen P.2001. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Ahli Bahasa oleh Dr. Hadyana Pujaatmaka. Perason Education Pte. Ltd dan PT. Perenhallindo. Jakarta
- Robbins. Stephen. P., Coulter. Mary. (2012). *Management*. Eleventh Edition. Jakarta: England.
- Sugiyono. 2010. *Metologi Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono.2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Uyanto, S. S. (2006) *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wiratna Sujarweni.2014. *Metodologi Penelitian*. Pustaka Baru Pers: Yogyakarta
- Yin Kimsean. 2011. *Memahami Good Governance dalam perspektif Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Gava Media.

