

Kepemimpinan Transformasional Camat dalam Meningkatkan Loyalitas Pegawai di Kantor Kecamatan Selat Penuguan

Dodi Kurnia Adi*, Achamd Syarifudin,¹ Hasril Atieq Pohan² 

Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Indonesia

 Email : dodikurniaadi@gmail.com

Submitted: 2023-3-4

Revised: 2023-3-6

Accepted: 2023-3-08

ABSTRACT:

The aim of this research is to analyze the transformational leadership of the sub-district head in increasing employee loyalty at the Penuguan Straits sub-district office and to analyze the supporting and inhibiting factors. The research method used is qualitative. Based on the results of the sub-district head's transformational leadership research in increasing employee loyalty at the Penuguan Straits sub-district office, it has shown good leadership in becoming a leader with a transformational leadership style. Efforts to increase employee loyalty at the Penuguan Straits sub-district office are a must to implement. The sub-district head as a facilitator in the sub-district area has a large role that has been delegated to be able to increase the loyalty of his employees by providing motivation and giving trust to employees in carrying out their respective duties and responsibilities.

KEYWORDS: *Leadership, Transformational, Employee Loyalty*

Copyright holder:
© Dodi Kurnia Adi. (2023)

Published by:
Scidacplus
Journal website:
<https://journal.scidacplus.com/index.php/sscij/>

E-ISSN:
2656-1050
This article is under:



How to cite:

Sample, N., & Sample. G. (2023). Title of Manuscript. *Social Science and Contemporary Issues Journal*, 1(1).
<https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.413>

PENDAHULUAN

Kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan, kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai perilaku seorang individu sementara ia terlibat dalam pengarahan kegiatan- kegiatan kelompok juga kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas- aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasikan ke arah pencapaian tujuan. Suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh pemimpin dan kepemimpinannya. Pemimpinlah yang bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan (Aspizain Chaniago, 2017).

Pemimpin dan karyawan merupakan elemen yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan maupun kantor, mempunyai peran terpenting dalam menjalankan operasional. Seorang pemimpin akan menggunakan berbagai gaya kepemimpinan dalam menjalankan tugasnya dan untuk mengarahkan kepentingan, tujuan, visi dan misi bersama yaitu kepentingan anggota dan organisasi itu sendiri. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi yang dapat memaksimalkan

produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi yang sering diterapkan pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Ada banyak jenis gaya kepemimpinan memegang peran yang signifikan terhadap kesuksesan dan kegagalan sebuah organisasi, diantaranya gaya kepemimpinan kharismatik, gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional, dan gaya kepemimpinan visioner. Salah satu teori komprehensif yang menekankan adanya suatu perubahan berkaitan dengan kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional.

Penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang baik akan memberikan dampak terhadap loyalitas karyawan. Hal ini karena loyalitas karyawan tidak muncul dengan sendirinya namun diperlukan peran pemimpin yang mampu menjaga kenyamanan di lingkungan kerjanya dan pengendali manajemen yang baik untuk menumbuhkan loyalitas karyawan (Roy Jhohan, 2014).

Dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor kecamatan adalah menjadi sebuah keharusan untuk dilaksanakan. Dalam penjelasan peraturan pemerintahan Undang Undang Nomor 23 tahun 2014 Camat sebagai fasilitator yang berada di daerah kecamatan mempunyai peranan besar yang telah dilimpahkan untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawainya guna mewujudkan pembangunan dalam bidang pelayanan kepada masyarakat sebagai suatu tuntutan pembangunan daerah baik daerah Kecamatan maupun daerah Kabupaten pada umumnya. Kecamatan merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang berada di daerah Kabupaten atau Kota yang dipimpin oleh seorang Camat dan dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh sebagian wewenang Bupati atau Walikota untuk menanggapi sebagian urusan otonomi daerah.

Dengan terbentuknya Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah maka Camat dalam melaksanakan tugas guna efektivitas otonomi daerah sehingga dapat diatur melalui perundang-undangan tentang Pemerintah Daerah yang menjelaskan bahwa otonomi diletakkan pada daerah Kabupaten dan Kota. Serta Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dengan tegas menjelaskan bahwa, Kecamatan merupakan wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten dan daerah kota. Dalam kaitan dengan fungsi camat sebagai pemimpin dalam suatu wilayah kecamatan, yang kemudian relevan dengan teori yang di tulis oleh Hasibuan, bahwa seorang pemimpin menggunakan wewenang kepemimpinan untuk mengarahkan suatu tujuan (Hasibuan, 2007).

Menurut keterangan seorang karyawan bagian sosial menyatakan bahwa pimpinan pada kantor camat selat penuguan secara sadar atau tidak telah melakukan upaya yang digolongkan dalam kepemimpinan transformasional seperti, pemimpin menjadi contoh yang baik bagi karyawan, pemimpin mau mendengarkan dan memberi masukan-masukan kepada bawahan pemimpin memberi pujian jika target berhasil dicapai. Berdasarkan hasil observasi, peneliti mendapatkan fakta bahwa loyalitas karyawan kurang optimal di kantor kecamatan selat penuguan, dari hasil observasi terdapat

beberapa tenaga kerja yang kurang profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Seperti tidak melaporkan hasil kerja pada ketika ada kegiatan tambahan, dan juga tidak berani mengambil resiko atau tanggung jawab saat diberikan tugas oleh pimpinan.

LANDASAN TEORITIS

Kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut Leadership dan dalam bahasa Arab disebut *Zi'amah* atau Imamah dalam terminologi yang dikemukakan oleh Marifield dan Hamzah. Kepemimpinan adalah menyangkut dalam menstimulasi, memobilisasi, mengarahkan, mengkoordinasi motif-motif dan kesetiaan orang-orang yang terlibat dalam usaha bersama (Usman Efendi, 2011). Menurut Usman Effendi Fungsi kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi motivasi kerja, mengarahkan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dicapai sesuai dengan target dan perencanaan. Agar kelompok berjalan dengan efektif, pemimpin harus melaksanakan fungsi utama, yaitu (Kortono, 2005):

- a. Fungsi yang berhubungan dengan tugas atau pemecahan masalah yaitu menyangkut pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat.
- b. Fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok atau sosial yaitu segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar persetujuan dengan kelompok lain, penengahan perbedaan kelompok dan sebagainya).

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang individu ketika dia mengarahkan kegiatan kelompok untuk mencapai tujuan bersama kelompok tersebut. Seorang pemimpin harus mempunyai beberapa syarat sifat, yaitu:

- a. Mempunyai visi yang jelas. Pemimpin harus mampu membimbing, menjabarkan visi itu menjadi program kerja yang berkesinambungan. Hal itu dilakukan melalui penetapan misi, nilai-nilai dan tujuan kelompok atau organisasi yang dipimpinnya.
- b. Mempunyai kemampuan untuk bekerja keras. Seorang pemimpin harus memiliki tekad prima, kemauan keras, dinamis, kreatif dan penuh motivasi.
- c. Mempunyai ketekunan dan ketabahan. Pemimpin harus menunjukkan antusiasme dan bekerja keras dengan tekun, cerdas, terampil, tabah, teguh pada sikap dan penderian, serta berani dan sabar dalam menegakan kebenaran.
- d. Mempunyai disiplin baja. Pemimpin harus memahami semua peraturan dan ketentuan yang berlaku, mematuhi serta menjalankan secara konsisten, teratur, tertib, cermat dan tegas.
- e. Mempunyai sikap yang tenang dalam mengambil keputusan. Pemimpin mempunyai sikap yang tenang dalam suatu kerumitan sehingga bawahan / rakyat tidak bersikap reaktif

- f. Memberdayakan orang lain. Pemimpin harus dapat berbagai tanggung jawab, melakukan desentralisasi kewenangan atau kekuasaan, menyilahkan orang lain memecahkan berbagai masalah.

Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari filsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari filsafah, keterampilan sifat, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu (1) mementingkan pelaksanaan tugas, (2) yang mementingkan hubungan kerjasama, (3) yang mementingkan hasil yang dicapai. Untuk menentukan gaya yang paling efektif dalam menghadapi keadaan tertentu maka perlu mempertimbangkan kekuatan yang ada dalam tiga unsur yaitu pemimpin, bawahan, dan situasi secara menyeluruh (Ranupandojo dan Suad Husnan, 2000).

Kepemimpinan transformasional menurut Bruns merupakan suatu proses dimana pemimpin dan pengikutnya bersama sama saling meningkatkan dan mengembangkan moralitas dan motivasinya. Lebih lanjut, menurut Michael, kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang memotivasi orang para pengikutnya untuk bekerja mencapai suatu tujuan, bukan untuk kepentingan pribadi jangka pendek, dan untuk mencapai prestasi dan aktualisasi diri, bukan untuk perasaan aman. Ada beberapa karakteristik dari pemimpin transformasional yaitu dijelaskan sebagai berikut (Hasibuan, 2007) :

- a. Mereka mengidentifikasi dirinya sebagai agen pengambilan resiko
- b. Mereka mendorong keberanian dan pengambilan resiko
- c. Mereka percaya kepada orang-orang
- d. Mereka dilandasi oleh nilai-nilai
- e. Mereka adalah seseorang pembelajaran sepanjang hidup
- f. Mereka memiliki kemampuan untuk mengatasi kompleksitas

Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi atau perusahaan. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab (Hasibuan, 2013).

Indikator loyalitas menurut Saydam yaitu: a) ketaatan atau kepatuhan; b) tanggung jawab; c) pengabdian; d) kejujuran. Adapun hal ini bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yaitu sebagai berikut:

- a. Karakteristik pribadi, meliputi : usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan,

prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian

- b. Karakteristik pekerjaan, meliputi : tantangan kerja, stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas
- c. Karakteristik desain perusahaan/organisasi, yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan

Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan/organisasi, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan tersebut meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Deskriptif adalah suatu pendekatan dalam meneliti status kelompok manusia, obyek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Sedangkan kualitatif menurut Bogdan dan Taylor adalah suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis dan lisan dari orang dan perilaku yang diamati.³⁰ Informan penelitian merupakan pihak-pihak yang dianggap mampu untuk memberikan informasi mengenai keadaan sebenarnya dari objek yang diteliti sehingga data yang dihasilkan dapat akurat. Peneliti menetapkan pihak-pihak yang menjadi sumber informasi, yaitu:

- a. *Key informan* (informasi kunci) adalah informasi yang dikumpulkan langsung dari tangan pertama, yaitu Camat. Informasi yang akan didapatkan dari Camat adalah mengenai kepemimpinan transformasional camat dalam meningkatkan loyalitas pegawai serta faktor yang mempengaruhinya.
- b. *Informan Pendukung* (tambahan) adalah informasi yang langsung diperoleh dari tangan kedua yaitu Staf Kantor Kecamatan, Informasi yang akan didapatkan dari Sekretaris Camat dan Staf Kantor Kecamatan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Upaya kepemimpinan transformasional camat dalam meningkatkan loyalitas pegawai di Kantor Kecamatan Selat Penuguan selalu memberikan pengawasan terhadap

pegawainya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, dengan diiringi memberikan motivasi dan perhatian lebih kepada pegawai dan juga dalam 1 (satu) bulan sekali melakukan rapat untuk menindaklanjuti kinerja pegawai selama satu bulan apakah sudah sesuai dengan yang diinginkan atau belum. Dengan dilakukannya evaluasi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing, dapat meningkatkan loyalitas pegawai di Kantor Kecamatan Selat Penuguan.

1. Kepemimpinan Transformasional Camat dalam Meningkatkan Loyalitas Pegawai di Kantor Kecamatan Selat Penuguan.

a. Ketaatan/kepatuhan

Adanya kebijakan Camat Selat Penuguan memberikan kepercayaan terhadap pegawai dan stafnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya, serta memberikan pengawasan yang lebih, motivasi dalam bekerja, dapat menimbulkan rasa taat/kepatuhan pada pegawai dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Hal ini juga berdampak pada bentuk gerakan kepemimpinan transformasional camat dalam meningkatkan loyalitas pegawai di Kantor Kecamatan Selat Penuguan.

b. Tanggung jawab

Dalam hal ini, berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada camat Selat Penuguan mengenai tanggung jawab pegawai dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya, dijelaskan sebagai berikut:

“saya selaku camat selat penuguan sebisa mungkin memberikan kepercayaan kepada staf saya dalam segala hal untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya masing- masing dan memberikan perintah kepada staf saya dalam pelaksanaan tugas pemerintahan di kantor camat selat penuguan. Sehingga dengan cara saya menerapkan kepercayaan penuh pada staf saya mereka juga dapat menyikapi dengan sigap dengan menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dengan tepat waktu dan tepat guna. Selalu memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat sehingga dapat penilaian yang baik pula oleh masyarakat serta membuat rencana tahunan yang sesuai dengan tugas dan tanggungjawab masing-masing” (Samsudin, 2022).

Rasa tanggung jawab tinggi dapat timbul ketika seorang pegawai memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, maka secara otomatis ia akan merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas pokok dan tanggungjawabnya

dalam organisasi. Camat selat penuguan juga memberikan contoh yang baik dalam bekerja sehingga dapat menjadi panutan oleh pegawainya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

c. Pengabdian

Pengabdian terhadap organisasi yaitu adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap organisasi akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap organisasi, sehingga pada akhirnya akan menimbulkan sikap sesuai dengan pengertian loyalitas demi tercapainya tujuan organisasi. Adapun hasil wawancara peneliti oleh camat selat penuguan, menjelaskan bahwa:

“saya berperan dengan memberikan bimbingan dan pengarahan, mempengaruhi perasaan dan perilaku pegawai, serta menggerakkan pegawai sehingga dapat meningkatkan partisipasi pegawai dan bertanggung jawab terhadap kerjanya, mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan maksimal. Menumbuhkan rasa tanggungjawab yang baik kepada pegawai dalam pengabdian pegawai di kantor camat selat penuguan” (Samsudin, 2022).

d. Kejujuran

Kejujuran dalam penjelasan pasal 4 PP No. 10 Tahun 1979 tentang DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan), ciri-ciri pegawai/karyawan yang jujur adalah selalu melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa, tidak menyalgunakan wewenang yang ada padanya, melaporkan hasil pekerjaannya kepada atasannya. Adapun hasil wawancara peneliti oleh Camat Selat Penuguan yaitu sebagai berikut:

“sifat jujur dapat saya tumbuhkan kepada bawahan saya dengan selalu memberikan motivasi dan pengawasan bawahan saya dalam bekerja, selalu memotivasi bawahan saya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok masing-masing dan dilaksanakan dengan ikhlas tanpa paksaan serta menerapkan sikap jujur dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan menggerakkan anti pungli di wilayah kantor kecamatan selat penuguan”.

2. Faktor pendukung dan penghambat kepemimpinan transformasional camat dalam meningkatkan loyalitas pegawai

a. Faktor pendukung

- 1) Motivasi, adanya motivasi untuk bekerja dan melaksanakan tugas menjadi faktor pendukung dalam diri seorang pegawai, dalam hal ini Camat Selat Penuguan juga memiliki motivasi kerja tersebut. Hal ini dapat dilihat dari adanya perhatian Camat terhadap tugas-tugasnya. Camat juga mampu membangun motivasi kepada bawahannya melalui interaksi dan komunikasi yang baik antara seorang pemimpin dan bawahan. Dengan adanya motivasi kerja pada pegawai Kecamatan Selat Penuguan dapat menimbulkan semangat kerja dan menjadi landasan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- 2) Dalam diri pegawai, terkait dengan kepemimpinan Camat sudah sepatutnya para pegawai mematuhi segala perintah dari atasan yang berhubungan dengan tugas dan tanggungjawabnya. Kepatuhan pegawai merupakan salah satu faktor penting yang mendukung camat dalam menjalankan tugasnya khususnya dalam memberikan instruksi kepada bawahan tentang pelaksanaan tugas dan meningkatkan loyalitas kerja pegawai,

b. Faktor penghambat

Setiap melakukan kinerja pastinya tidak dapat selalu berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan, banyak rintangan yang dapat mengurangi keefektifan dan keefisienan kerja, setiap individu pastinya memiliki pikiran yang berbeda-beda, kemampuan yang berbeda dan daya tangkap yang berbeda sehingga serig kali dalam melakukan kinerja terdapat kendala-kendala yang dihadapi oleh pegawai seperti halnya dalam ranah kepemimpinan transformasional camat dalam meningkatkan loyalitas kerja pegawai, pegawai sendiri terkadang kurang dapat memahami tugasnya sehingga hal demikian menjadi kendala pada saat melakukan kerjanya dalam memberikan motivasi dan semangat kerja guna untuk meningkatkan loyalitas kerja pegawai terdapat kendala yang kami hadapi seperti:

- 1) Lingkungan kerja, merupakan salah satu faktor penghambat kepemimpinan camat Selat Penuguan dalam memberikan motivasi para pegawainya untuk meningkatkan loyalitas kerja pegawai. Ada sebagian pegawai yang kurang

memahami situasi kerja dan masih ada terdengar pungutan liar yang dilakukan oleh pegawai

- 2) Kemampuan pribadi, dari hasil penelitian didapatkan bahwa kemampuan pegawai dalam memberikan kontribusi dalam bekerja masih kurang cekatan dan tepat sasaran, sehingga menjadi faktor penghambat bagi camat Selat Penuguan untuk meningkatkan loyalitas kerja pegawai
- 3) Sarana, Prasarana hal ini dimaksud sarana dan prasarana yang kurang untuk meningkatkan loyalitas kerja pegawai yaitu kurangnya fasilitas untuk melakukan seminar, materi untuk meningkatkan kinerja pegawai, dan lain sebagainya.

KESIMPULAN

Pertama, Camat di Kecamatan Selat Penuguan telah menunjukkan kepemimpinan yang baik dalam menjadi pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional, Upaya meningkatkan loyalitas pegawai di kantor kecamatan selat penuguan adalah menjadi sebuah keharusan untuk dilaksanakan. Camat sebagai fasilitator yang berada di daerah kecamatan mempunyai peranan besar yang telah dilimpahkan untuk dapat meningkatkan loyalitas para pegawainya dengan memberikan motivasi dan memberikan kepercayaan kepada pegawai dalam melakukan tugas dan tanggungjawab masing-masing.

Dikantor Camat Selat Penuguan kepemimpinan transformasional yang dilakukan camat dalam hal ini selalu memberikan pengawasan terhadap pegawainya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, membuat aturan, motivasi, bimbingan dan arahan dalam bekerja dan memberikan contoh sikap dan sifat yang positif dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab masing-masing pegawai. *Kedua*, Adapun faktor pendukung dan penghambat yang peneliti temui dalam penelitian ini yakni faktor pendukungnya, 1) motivasi kerja, 2) pendapatan/intensif, 3) kepatuhan pegawai. Sedangkan faktor penghambatnya yaitu, 1) lingkungan kerja, 2) kemampuan pribadi, 3) sarana dan prasana.

Setelah penulis melakukan penelitian di Kantor Kecamatan Selat Penuguan maka penulis mempunyai beberapa saran mengenai Kepemimpinan Transformasional Camat dalam Meningkatkan Loyalitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Selat Penuguan

adalah bagi Kantor Kecamatan Selat Penuguan perlu meningkatkan lagi pelatihan dan seminar terhadap pegawai sehingga dapat menghasilkan loyalitas kerja pegawai dalam bekerja.

REFERENSI

- A, M. Y. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.
- Amudji. (2002). *Kepemimpinan pemerintahan di Indonesia*. Jakarta : Bhinaaksara. Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aziz, N. B. (2014). *Etika islam dalam Berbisnis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Chaniago, A. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan (teori pendekatan kasus)*. Jakarta pusat: Lentera Ilmu Cendekia
- Chasyanah Lukianingtyas, D. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Loyalitas Karyawan Adminitrasi di Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang*. Jember:Rumah sakit Wijaya Kusuma.
- Effendi, U. (2011). *Asas Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Fathoni, A. (2011). *Metodelogi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta:PT. Rineka Cipta.
- Haki, N. (2020). Peranan Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai pada PT Indocement Tunggal Rakarsa tbk. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Mutaram*.
- Handoko, H. T. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE. Hanif, N. (2007). *Teori dan Praktik Pemerintahan dan Otonomi Daerah*. Jakarta:Remaja Rosdakarya
- Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Jenadun, H. A. (2018). Kepemimpinan Transformasional Camat dalam Peningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Rahong Utara Kabupaten Manggarai. *Skripsi Universitas Bosowa*.
- Karim, F. R. (2018). Kepemimpinan Transformasional Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Mantikulore Kota Palu. *Jurnal Katalogis*, Vol. 6 No. 1.

- Kartono. (2005). *Pemimpinandan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lexy J, M. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Karya.
- Moeheriono.(2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT RajaGrafindo
- Ratna, S. (2021, maret 10). *Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Manajemen Konflik Dengan Loyalitas Kerja Karyawan*. Retrieved from [http:// eprints. ums.ac.id /1431/2/ F100030004.pdf](http://eprints.ums.ac.id/1431/2/F100030004.pdf)
- Roy Jhohan, d. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan*. Bali: PT. Pandawa