

Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja

Sugeng Sriyanto

Magister Profesi Psikologi, Fakultas Psikologi,
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
sugeng.latbang@gmail.com

Abstrak

Kinerja merupakan perilaku berupa prestasi kerja. Sebagai perilaku, kinerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Salah satu bentuk dari faktor eksternal adalah kepemimpinan transformasional. Adapun satu diantara faktor internal berupa komitmen organisasi. Adanya kedua faktor tersebut akan dapat memberikan efek terhadap kinerja karyawan secara lebih optimal. Tujuan penelitian ini, mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi dengan kinerja. Subyek penelitian sejumlah 119 orang, jabatan minimal foreman, taraf pendidikan minimal SMA, dengan rentang usia 30-55 tahun. Hipotesis penelitian diuji dengan analisis regresi. Berdasarkan pelaksanaan penelitian didapatkan hasil, terdapat hubungan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi dengan kinerja ($R=0,695$; $F=54.129$; $p=0,000$). Kepemimpinan transformasional memiliki hubungan signifikan dengan kinerja ($r=0,603$; dengan $p=0,00$) dan komitmen organisasi juga memiliki hubungan signifikan dengan kinerja ($r=0,506$; $p=0,00$). Hasil penelitian ini menunjukkan, terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi dengan kinerja.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional; komitmen organisasi; kinerja

Pendahuluan

Pada era kompetisi bisnis yang semakin ketat saat ini, perusahaan/organisasi dituntut mampu bergerak dinamis, gesit, strategis, dan fokus pada bidang usaha yang digeluti. Agar organisasi dapat melakukan akselerasi tersebut, perlu ditunjang sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia atau karyawan menjadi faktor penting bagi perkembangan dan kemajuan suatu organisasi. Begitu pentingnya peranan karyawan, hendaknya setiap organisasi terus meningkatkan kualitas karyawan yang dimilikinya dengan

melakukan pengelolaan secara benar. Dengan meningkatnya kualitas karyawan, akan berdampak meningkatnya kinerja yang dihasilkan.

Kinerja karyawan menjadi kunci keberhasilan dan tercapainya tujuan organisasi. Adanya kinerja yang baik, akan menghasilkan produktivitas yang tinggi, sehingga akan dapat menyelesaikan beban organisasi dengan efektif dan efisien, serta tercapainya tujuan organisasi.

Timpe (dalam Mangkunegara, 2010) menjelaskan, kinerja karyawan dipengaruhi dua faktor, yaitu eksternal dan internal. Adapun faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu jenis gaya kepemimpinan yang fokus pada konsep atribusi positif, mempengaruhi anggotanya menggunakan cara dan pola pendekatan melalui peningkatan kepedulian terhadap pentingnya nilai, sebagai acuan dalam menyusun rencana untuk mencapai suatu hasil dan diwujudkan dengan menjalin hubungan yang baik diseluruh anggota tim, organisasi, dan pemangku kepentingan/ *stake holder* terkait, serta dapat memilah antara kebutuhan dan keinginan yang perlu dicapai (Beck, 1980 dalam Tauber et al, 1986). Kepemimpinan transformasional telah ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Rao et al, 2015). Pemimpin transformasional adalah seorang pemimpin yang memiliki rasa optimis dan percaya diri dalam menatap masa depan serta mampu mengekspresikan mengenai kebutuhan yang akan dicapai atau dituju. Dengan memiliki sifat tersebut, seorang pemimpin transformasional akan dapat mendorong karyawan/bawahannya untuk melihat dan memaknai visi organisasi secara lebih bermakna, membuat karyawan lebih memahami dan mendalami serta menguasai pekerjaannya. Sehingga kinerja yang dihasilkan juga akan lebih baik serta berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi (Piccolo dan Colquitt, 2006).

Selain faktor eksternal, kinerja juga dipengaruhi oleh faktor internal berupa komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu hubungan kuat antara karyawan dengan organisasai. Hubungan tersebut diwujudkan dalam bentuk sikap berperihakan dan loyalitas terhadap organisasi/ perusahaan. Bentuk berperihakan karyawan yang tinggi terhadap organisasi dapat ditengarai dari

sikap dan perilaku yang ditunjukkan, adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai, tujuan, pandangan yang positif yang dilakukan secara konsisten, serta keinginan kuat untuk tetap bertahan dan menjadi anggota/ bagian, juga kemauan untuk menggerakkan usaha untuk kepentingan organisasi.

Deskripsi tentang kinerja karyawan dalam organisasi/perusahaan merupakan suatu fenomena yang penting dan menarik untuk dikaji. Dengan dilakukannya kajian tentang kinerja karyawan secara komprehensif, akan didapatkan suatu kajian yang dapat digunakan sebagai referensi dan acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk pencapaian tujuan organisasi.

Metode

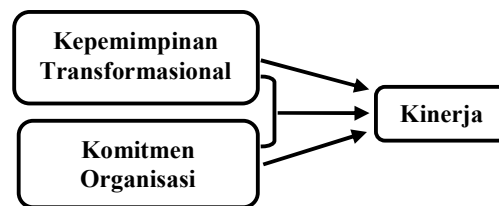
Variabel prediktor dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi. Kepemimpinan transformasional dipahami sebagai suatu gaya kepemimpinan yang memiliki kemampuan dalam menginspirasi para pengikutnya untuk mencapai prestasi, aktualisasi diri, hasil-hasil yang lebih besar, tujuan dan kebaikan organisasi, dengan mengesampingkan kepentingan pribadi jangka pendek serta mampu menciptakan perubahan yang signifikan terhadap diri para pengikutnya dan misi, strategi, struktur, serta budaya organisasi. Bass dan Avolio (dalam Yukl, 2010) memaparkan, terdapat lima indikator kepemimpinan transformasional, yaitu *idealized influence attribute*, *idealized influence behavior*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individual consideration*.

Komitmen organisasi diartikan sebagai suatu bentuk refleksi rasa suka, bangga, dan percaya, serta menerima nilai-nilai organisasi yang menimbulkan ikatan dan sikap setia dan loyal yang diwujudkan dalam bentuk keberpihakan, keinginan untuk bertahan dan tidak akan meninggalkan organisasi dan usaha yang kuat, berupa ketelibatn kerja guna mewujudkan keberhasilan serta tujuan organisasi. Steers (dalam Sopiah, 2008) menyatakan, komitmen organisasi memiliki tiga indikator utama, yaitu identifikasi, keterlibatan dan loyalitas.

Sedangkan kriterium adalah kinerja. Secara umum kinerja diartikan sebagai suatu perilaku atau perbuatan dalam bentuk prestasi kerja yang diukur dengan cara dibandingkan dengan target yang telah ditentukan, baik secara

kualitas maupun kuantitas, sebagai wujud pelaksanaan fungsi-fungsi proses manajemen/organisasi secara keseluruhan, dimana dalam pelaksanaannya membutuhkan keterampilan, kemampuan, dan usaha sesuai dengan tanggung jawab dan peranannya di perusahaan/organisasi. Terdapat empat indikator kinerja antara lain, prestasi kerja, pelaksanaan proses kerja, pengetahuan dan terampil, serta penguasaan tugas.

Berikut akan disajikan secara konsep hubungan antara prediktor dengan kriterium.



Gambar 1: Konsep Hubungan Prediktor Dengan Kriterium.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT MSJ. Sedangkan total sampel sebanyak 119 orang, jabatan foreman-manager, taraf pendidikan minimal SMA, dengan rentang usia 30-55 tahun. Berikut rincian subyek penelitian berdasarkan level jabatan:

Tabel 1 Subyek Penelitian Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah	Prosentase
1.	Manager	3	2.52%
2.	Head	7	5.88%
3.	Supervisor	40	1.26%
4.	Foreman	69	33.61%
	Total	119	100%

Data penelitian dihimpun dengan menggunakan skala kinerja, total item 22 pernyataan, kepemimpinan transformasional, total item 23 pernyataan, dan komitmen organisasi, total item 16 pernyataan.

Hasil dan Pembahasan

1. Profil Kinerja

Tabel 2 Profil Kinerja

No	Interval Jawaban	Prosentase
1.	Sangat baik	19.27%
2.	Baik	41.33%
3.	Cukup	1.5%
4.	Kurang	38%
5.	Sangat kurang	11.04%

2. Profil Indikator Pencapaian Pekerjaan

Tabel Profil 3 Indikator Capaian Pekerjaan

No	Interval Jawaban	Prosentase
1.	Sangat baik	18.17%
2.	Baik	47.5%
3.	Cukup	0.83%
4.	Kurang	42.33%
5.	Sangat kurang	10.17%

3. Profil Indikator Pelaksanaan Pekerjaan

Tabel 4 Profil Indikator Pelaksanaan Kerja

No	Interval Jawaban	Prosentase
1.	Sangat baik	17.57%
2.	Baik	50.57%
3.	Cukup	1.43%
4.	Kurang	36.28%
5.	Sangat kurang	13.14%

4. Profil Indikator Pengetahuan / Keterampilan.

Tabel 5 Profil Indikator Pengetahuan/Keterampilan

No	Interval Jawaban	Prosentase
1.	Sangat baik	21%
2.	Baik	48.25%
3.	Cukup	2.25%
4.	Kurang	37.25%
5.	Sangat kurang	10.25%

5. Profil Indikator Penguasaan Tugas

Tabel 6 Profil Indikator Penguasaan Tugas

No	Interval Jawaban	Prosentase
1.	Sangat baik	21.6%
2.	Baik	50%
3.	Cukup	1.8%
4.	Kurang	35.8%
5.	Sangat kurang	9.8%%

6. Profil Kepemimpinan Transformasional

Tabel 7 Profil Kepemimpinan Transformasional

No	Interval Jawaban	Prosentase
1.	Sangat baik	12.65%
2.	Baik	38.65%
3.	Cukup	6.35%
4.	Kurang	51.70%
5.	Sangat kurang	9.65%

7. Profil Indikator *Idealized Influence Attribute*

Tabel 8 Profil Indikator *Idealize Influence Attribute*

No	Interval Jawaban	Prosentase
1.	Sangat baik	12.6%
2.	Baik	41%
3.	Cukup	8%
4.	Kurang	54%
5.	Sangat kurang	3.4%

8. Profil Indikator *Idealized Influence Behavior*

Tabel 9 Profil Indikator *Idealize Influence Behavior*

No	Interval Jawaban	Prosentase
1.	Sangat baik	14.33%
2.	Baik	50%
3.	Cukup	4.67%
4.	Kurang	40.33%
5.	Sangat kurang	9.67%

9. Profil Indikator *Inspirational Motivation*

Tabel 10 Profil Indikator *Motivation Inspiration*

No	Interval Jawaban	Prosentase
1.	Sangat baik	10.05%
2.	Baik	34.67%
3.	Cukup	10%
4.	Kurang	46.17%
5.	Sangat kurang	17.67%

10. Profil Indikator *Intellectual Stimulation*

Tabel 11 Profil Indikator *Intellectual Stimulation*

No	Interval Jawaban	Prosentase
1.	Sangat baik	11.25%
2.	Baik	35%
3.	Cukup	3.25%
4.	Kurang	66%
5.	Sangat kurang	3.5%

11. Profil Indikator *Individual Consideration*

Tabel 12 Profil Indikator *Individual Consideration*

No	Interval Jawaban	Prosentase
1.	Sangat baik	15.4%
2.	Baik	37.2%
3.	Cukup	3.8%
4.	Kurang	51.4%
5.	Sangat kurang	11.2%

12. Profil Komitmen Organisasi

Tabel 13 Profil Komitmen Organisasi

No	Interval Jawaban	Prosentase
1.	Sangat baik	17.62%
2.	Baik	48.56%
3.	Cukup	20.81%
4.	Kurang	26.5%
5.	Sangat kurang	5.5%

13. Profil Indikator Identifikasi Terhadap Nilai & Tujuan Organisasi

Tabel 14 Profil Indikator Identifikasi Terhadap Nilai & Tujuan Organisasi

No	Interval Jawaban	Prosentase
1.	Sangat baik	20.5%
2.	Baik	38.17%
3.	Cukup	20.5%
4.	Kurang	30.67%
5.	Sangat kurang	9.17%

14. Profil Indikator Keterlibatan Terhadap Kepentingan Organisasi.

Tabel 15 Profil Indikator Keterlibatan Terhadap Kepentingan Organisasi

No	Interval Jawaban	Prosentase
1.	Sangat baik	17%
2.	Baik	53.5%
3.	Cukup	19%
4.	Kurang	25%
5.	Sangat kurang	4.5%

Berdasarkan analisis regresi yang telah dilakukan didapatkan hasil, nilai korelasi ganda $R=0,695$ dan nilai $F=54.129$; dengan $p=0,000$. Nilai $p<0,05$. Dari analisis koefisien korelasi R antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja didapatkan hasil $0,603$ dengan $p=0,00$. Sedangkan koefisien korelasi R antara komitmen organisasi dengan kinerja didapatkan hasil $0,506$ dengan $p=0,00$.

Mengacu pada hasil penelitian ini berhasil membuktikan, terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi dengan kinerja, terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja, serta terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja.

Adanya hubungan antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi dengan kinerja, dibuktikan secara empiris dengan nilai korelasi ganda R sebesar $0,695$ dan nilai $F=54.129$; dengan $p=0,000$. Nilai $p<0,05$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Dwi Elyatika (2016) pada PT Bukit Asam (Persero) Tbk Unit Tarahan, menyatakan, kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pernyataan tersebut di atas dapat diartikan, bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh *stake holder*/pimpinan dalam memimpin bawahannya serta tingginya komitmen para anggota terhadap organisasi, akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga senada pendapat Timpe (1993) menyatakan, bahwa kinerja karyawan dipengaruhi dua faktor, yaitu eksternal dan internal. Faktor eksternal adalah faktor yang mempengaruhi kinerja yang berasal dari luar diri seseorang. Salah satu wujud dari faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu jenis gaya kepemimpinan yang fokus pada konsep atribusi positif, dengan menggunakan cara dan pola pendekatan melalui peningkatan kepedulian terhadap pentingnya nilai yang harus diciptakan dalam membuat rencana pencapaian hasil dan mewujudkannya, menjalin hubungan yang baik diseluruh anggota tim, organisasi, dan seluruh *stake holder*, serta memilah antara kebutuhan dan keinginan yang

perlu dicapai (Beck Tauber et al, 2012). Dengan menggunakan metode/ cara/ pola pendekatan gaya kepemimpinan transformasional, karyawan akan mampu menunjukkan kinerja yang tinggi, bahkan melebihi ekspektasi.

Adapun faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu berkaitan dengan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang. Karakteristik tersebut dapat berupa kecerdasan kognitif dan emosi. Emosi adalah satu dari dua wujud karakteristik yang menjadi faktor internal yang mempengaruhi kinerja. Komitmen organisasi merupakan salah satu bagian dari emosi.

Komitmen organisasi merupakan suatu sikap keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi/ perusahaan dan tujuannya (Blau & Boal dalam Sopiah, 2008). Adanya komitmen organisasi tinggi dari para anggota/ karyawan akan membentuk keyakinan yang kuat, menerima nilai dan tujuan organisasi, serta pandangan yang positif terhadap organisasi yang dilakukan secara konsisten. Dengan tingginya komitmen organisasi yang dimiliki para anggota/karyawan, memunculkan sikap loyal, diwujudkan dalam perilaku dalam bentuk mendahulukan/ mengutamakan kepentingan organisasi/ perusahaan di atas kepentingan pribadi.

Berdasarkan pada uraian tersebut di atas, dapat diketahui bahwa adanya dua faktor, baik eksternal berupa kepemimpinan transformasional maupun internal dalam bentuk komitmen organisasi secara bersama-sama dapat memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja, dibuktikan secara empiris dengan nilai koefisien korelasi $R=0,603$ dengan $p=0,00$. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang dilakukan oleh Basilius Redan Werang (2014) yang dilaksanakan di Kota Merauke, menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini juga senada dengan pendapat Rao et al (2015), menyatakan pemimpin transformasional adalah seorang pemimpin yang memiliki rasa optimis dan kepercayaan diri dalam menatap masa depan serta mampu mengekspresikan tentang kebutuhan hendak dicapai.

Adanya sifat-sifat yang dimiliki oleh pemimpin transformasional tersebut, akan dapat mendorong karyawan untuk melihat dan memaknai visi organisasi/perusahaan secara lebih bermakna. Lebih lanjut, dengan sifat tersebut, pemimpin transformasional akan membuat karyawan/ anggota organisasi/ perusahaan akan lebih memahami, mendalami, dan menguasai pekerjaannya. Sehingga kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan/ anggota juga akan lebih baik serta berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi (Piccolo dan Colquitt, 2006).

Selain itu, juga ditemui adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja, dibuktikan secara empiris dengan nilai koefisien korelasi $R=0,506$ dengan $p=0,00$. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nur Cahyani (2010), menyatakan terdapat hubungan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja.

Hasil penelitian di atas juga sejalan dengan pendapat Hueryren Yeh Hong (2012), menyatakan bahwa karyawan bersedia untuk tinggal dan mengabdikan dirinya untuk mencapai tujuan pekerjaan, karena adanya kesamaan nilai dan tujuan. Karyawan/ anggota memiliki komitmen organisasi yang tinggi, produktifitasnya akan meningkat dan begitu pula prestasi kerjanya.

Bertolak pada nilai koefisien korelasi antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi, dimana nilai koefisien korelasi kepemimpinan transformasional lebih tinggi dibandingkan komitmen organisasi. Hal tersebut dapat diartikan, bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang lebih kuat dengan kinerja dibandingkan komitmen organisasi. Adanya hubungan kuat tersebut dapat dijadikan acuan dalam menentukan pilihan guna meningkatkan kinerja karyawan. Maka, kepemimpinan transformasional yang memiliki kemungkinan lebih besar dalam meningkatkan kinerja.

Hasil analisis regresi dengan variabel kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi sebagai prediktor dan variabel kinerja sebagai kriterium mempunyai hubungan yang signifikan. Adanya hubungan yang signifikan dalam penelitian ini menjadi salah satu bukti yang menunjukkan, bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi dengan kinerja. Mengingat begitu banyak variasi dari variabel yang diteliti dalam

penelitian ini, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai peranan dari setiap aspek maupun melibatkan variabel lain yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Secara simultan, terdapat hubungan positif kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi dengan kinerja. Adanya hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja. Semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh *stake holder/* pimpinan yang digunakan dalam memimpin anggotanya serta komitmen anggota terhadap organisasi yang akan meningkatkan kinerja.

Terdapat terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja. Secara parsial kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja. Sehingga, semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang dimiliki para *stake holder/* pimpinan dalam memimpin anggotanya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu, juga terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kinerja. Secara parsial komitmen organisasi memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja. Artinya, semakin tinggi komitmen para anggota/karyawan terhadap organisasi, maka akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja yang ditunjukkan.

Saran

Bagi organisasi. Merujuk pada koefisien korelasi antara kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi kepemimpinan transformasional lebih tinggi dibandingkan komitmen organisasi. Hasil tersebut menunjukkan, bahwa kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang lebih kuat dengan kinerja dibandingkan komitmen organisasi. Adanya hubungan kuat tersebut dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu, organisasi perlu memberikan pelatihan kepemimpinan transformasional kepada para *stakeholder/*pimpinan.

Dengan memiliki gaya kepemimpinan tersebut, para *stake holder* akan mampu menanamkan, memberikan contoh perilaku yang sesuai dengan nilai dan budaya organisasi, mampu menginspirasi dan memotivasi, memberikan stimulasi intelektual, serta mendorong para bawahannya untuk mencapai prestasi kerja.

Bagi karyawan. Diharapkan karyawan yang menjadi *stakeholder/pimpinan*, bersedia untuk mengikuti kegiatan pelatihan kepemimpinan transformasional secara sungguh-sungguh dan mengaplikasikannya dalam memimpin para bawahannya. Sehingga *stakeholder/pimpinan* tersebut, akan mampu menggerakkan bawahannya untuk menunjukkan kinerja yang tinggi, melebihi ekspektasi.

Bagi peneliti selanjutnya, dapat mengembangkan lebih jauh penelitian ini dengan memilah masing-masing aspek dari kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan kinerja. Pemilahan tersebut akan memberikan informasi lebih komprehensif tentang kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto S. (2002). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Avolio, B.J. & Bass, B.M. (1994). Individual Consideration Viewed at Multiple Levels of Analysis: A Multilevel Framework for Examining Transformational Leadership. *Journal of Leadership Quarterly*. 6(2),199-218.
- Ambar T. Sulistiyani. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Ke-2*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Barry, Cushway. (2002). *Human Resource Management*. Jakarta. PT. Elex Media Komputindo.
- Beck Tauber, Daniela. (2012). *Transformational Leadership: Exploring its Functionality (Dissertation)*. Universitas-Buchbinderei Georg Konrad. Munich: 152 pp.
- Burns, James MacGregor. (1978). *Leadership*. New York: Harper dan Row Publishers.

- Cahyani, Nur. (2010). Pengaruh Profesionalisme, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Vol 17 No. 1*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Cheng and Jalleberg. (1996). *Personalia Management (terjemahan)*, John Willey dan Sons, Ny, Daan Suganda. Bandung: Sinar Baru.
- Daft, Richard L. (2002). *Manajemen Edisi Kelima Jilid Satu*. Jakarta: Erlangga.
- DeVana. (1990). *The Transformational Leader*. New York: Jhon Wiley and Son.
- Fitran M. A Ali. (2012). *Kajian Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Level Jabatan Managerial Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah ABC*. Tesis tidak diterbitkan. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Gibson. (1997). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku Stuktur Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Irawan. (2002). *Manajemen Pemasaran Modern, Edisi Keempat*. Jakarta: Liberty.
- John H. Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku I*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nurdin S & Rohendi A. (2016). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan dengan Mediasi Komitmen Organisasi. *Ecodemia, Vol. IV No. 1*. Bandung: Universitas BSI Bandung.
- Oktara J, Rizan M, & Situngkir S. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, serta Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Prabu Mangkunegara, A. A. A. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama
- Piccolo R. F and Colquitt J. A. (2006). Transformational Leadership and Job Behaviors: The Mediating Role of Core Job Characteristics. *The Academy of Management Journal*, 49 (2), 327-340.
- Robbins S. P & Judge. 2008. *Perilaku Organisasi, Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat
- Sari D. N & Aryanto R. (2015). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Internal Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja*. Tesis tidak diterbitkan. Jakarta: Binus University.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Suryabrata, S. (2002). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT. Grafindo Perkasa Rajawali.
- Veithzal R. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Walker J. W. 1992. *Human Resource Strategy*. New York. Mc Grow Mell, Inc.
- Werang B. R. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Moral Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. Tesis tidak dipublikasikan*. Merauke: Universitas Musamur Papua.
- Whitmore, J. (1997). *Coaching Performance*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka. Utama.
- Yamin, Sofyan, dkk. (2011). *Regresi Dan Korelasi Dalam Genggaman Anda*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yammarino, F. J, W. D. Spangler & B.M. Bass. (1993). Transformational leadership and performance: A longitudinal investigation, *Leadership Quarterly*, Vol.4, No.1.
- Yeh, Hueryren dan Hong, Dachuan. (2012). *The Mediating Effect of Organizational Commitment on Leadership Type and Job Performance*. Nanhua University, Taiwan.
- Yosias. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional*. Kalimantan Tengah: Biro Administrasi Kesra & Kemasyarakatan Setda Kalimantan Tengah.
- Yukl, G. (2010). *Leadership In Organizations 7 Edition*. Upper Saddle River, NJ: Prentice HallJakarta : Indeks.