

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI  
DENGAN VARIABEL INTERVENING KEPUASAN KERJA  
DI RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA UNIT II**

**Aditya Drahma Wiji Sidhartha**  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

**ABSTRACT**

This study aimed to analyze the influence of transformational leadership on organizational commitment through job satisfaction as an intervening variable.

The population used was an employee PKU Muhammadiyah Unit II Gamping Hospital, using the whole staff, and use 147 employees of the respondent. The analytical method used is included: validity and reliability test, descriptive analysis, and analysis using SEM with stage are: 1. The development of theoretical models, 2. Constructing the path diagram, 3. Change the path diagram into a structural equation, 4. Choosing the input matrix for data analysis, 5. Assessing model identification, 6. Assessing the goodness of fit, 7. Interpretation of the model estimation.

The results showed that perceptions of transformational leadership affect on job satisfaction, job satisfaction significantly influence organization commitment, perception of transformational leadership influence the organizational commitment.

**PENDAHULUAN**

Organisasi merupakan sebuah wadah di mana kemampuan setiap individu dapat diasah dan dikembangkan secara maksimal. Hal ini dikarenakan bertahan atau tidak sebuah organisasi dapat diukur dari kemampuan dan potensi sumber daya manusia yang ada didalamnya. Secara garis besar organisasi mempunyai dua landasan yaitu organisasi non-profit dan organisasi profit. Walaupun berbeda dalam hal tujuan akhir namun keduanya mempunyai landasan dan ketentuan berorganisasi yang sama. Pada realita yang ada, organisasi berlomba-lomba memajukan sumber daya manusianya agar perkembangan organisasi tersebut menjadi pesat dan mampu bertahan dalam dunia persaingan. Perdagangan bebas, perkembangan teknologi, dan perubahan kebijakan politik menjadi beberapa faktor penting yang akhirnya menuntut perbaikan kinerja dan sistem pada organisasi. *Brain storming*, *self learning*, dan *tutoring* menjadi beberapa alternatif yang pada dasarnya mengkerucut terhadap perbaikan sumber daya manusia yang ada didalam organisasi. Selain beberapa faktor tersebut perlunya kepemimpinan dalam berorganisasi serta komitmen organisasi merupakan sebuah syarat mutlak dalam berorganisasi.

Komitmen organisasi merupakan bentuk kesungguhan dan keteguhan dalam menjalankan proses organisasi yang ditempati. Komitmen organisasi menjadi salah satu hal yang penting dalam kelangsungan organisasi. Menurut Smeenk (2006) dalam Zurnali (2010) komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikkan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak.

Komitmen organisasional dan kepuasan kerja merupakan hal yang berkaitan. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi komitmen organisasional. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan,

2006). Tolak ukur kepuasan kerja dapat dilihat dari apa yang diberikan akan sesuai dengan apa yang didapatkan. Dalam realita semakin besar yang diberikan terhadap organisasi maka akan semakin besar yang didapat dari organisasi. Ketika hal seperti ini tercipta, maka keseimbangan organisasi akan terjaga. Proses penciptaan kepuasan kerja akan merujuk bagaimana terciptanya komitmen organisasi. Organisasi harus mampu memberikan bentuk keadilan yang setara dengan kompetensi yang dimiliki oleh anggotanya. Proses penciptaan keadilan memerlukan sebuah tonggak keputusan yang ada di dalam unsur akan sebuah kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya hidup dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama (Yukl.2010). Peran serta pemimpin dalam hal keorganisasian merupakan salah satu hal vital pemimpin yang baik dapat menciptakan atmosfer dan lingkungan kerja yang baik. Semakin baik atmosfer dan lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan karena tekanan dan masalah-masalah kerja terlampau kecil. Berbagai-bentuk kepemimpinan diterapkan dalam hal pengendalian proses perjalanan sebuah organisasi. Baik transformasional, transaksional, dan campuran merupakan beberapa bentuk kepemimpinan yang sering diterapkan dalam pengendalian organisasi. Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang cenderung bersifat mendukung. Motivasi, pengarahan, penambahan keilmuan, dan pengarahan merupakan hal-hal yang diterapkan pada kepemimpinan transformasional sehingga cara kepemimpinan ini memiliki kharismatik tersendiri. Bentuk kepemimpinan ini banyak digunakan karena dinilai mampu merangsang potensi yang dimiliki anggota organisasi. Bentuk organisasi yang menggunakan sistem kepemimpinan transformasional yang pada akhirnya menciptakan bentuk organisasi yang bersifat kekeluargaan. Profesionalisme yang ada didalamnya akan terbias menjadi sebuah sistem yang mempunyai sifat saling melindungi dan mendukung diantara satu anggota dengan anggota lainnya.

Kepemimpinan transformasional dinilai mampu menciptakan kepuasan kerja sehingga komitmen organisasi yang dimiliki anggota didalamnya semakin tinggi. Penerapan kepemimpinan ini mampu menciptakan hubungan kerja yang stabil dan nyaman. Organisasi yang baik adalah organisasi yang didalamnya terdapat anggota-anggota yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Ketika komitmen organisasi yang dimiliki tinggi, maka sumbangan dan andil terhadap kemajuan organisasi akan semakin kuat dan mampu untuk membangun organisasi menjadi lebih baik.

Muhammadiyah merupakan organisasi Islam besar di Indonesia. Selain bergerak di bidang syiar dan kependidikan, Muhammadiyah juga bergerak di bidang pelayanan masyarakat dengan bentuk pengelolaan rumah sakit. RS PKU Muhammadiyah merupakan rumah sakit yang bernaungan di bawah keorganisasian Muhammadiyah. Di Yogyakarta sendiri terdapat 4 unit RS PKU Muhammadiyah. Sebagai gedung dan salah satu unit RS yang terbaru PKU Muhammadiyah Gamping merupakan salah satu rumah sakit terbaru dan menggunakan sarana serta prasarana yang modern.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian Lamidi, Subyek dari penelitian ini adalah RS PKU Muhammadiyah Unit II Gamping dan subyeknya adalah karyawan RS PKU Muhammadiyah Unit II Gamping.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang berupaya mentransformasikan nilai-nilai yang dipandang oleh bawahan untuk mendukung visi dan misi organisasi. Melalui transformasi nilai-nilai tersebut, pembentukan hubungan baik antar anggota organisasi dapat dibangun sehingga muncul iklim saling percaya diantara anggota organisasi dan kenyamanan kerja. Para bawahan dapat merasakan kepercayaan, loyalitas, dan kebanggaan, serta rasa hormat terhadap atasan dan mereka terstimulasi untuk melakukan lebih dari apa yang ditargetkan.

Adapun, karakteristik kepemimpinan transformasional menurut Avolio dkk (Stone et al, 2004) adalah sebagai berikut:

1. *Idealized influence (or charismatic influence)*

*Idealized influence* mempunyai makna bahwa seorang pemimpin transformasional harus kharisma yang mampu “menyihir” bawahan untuk bereaksi mengikuti pemimpin. Dalam bentuk konkret, kharisma ini ditunjukkan melalui perilaku pemahaman terhadap visi dan misi organisasi, mempunyai pendirian yang kukuh, komitmen dan konsisten terhadap setiap keputusan yang telah diambil, dan menghargai bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional menjadi *role model* yang dikagumi, dihargai, dan diikuti oleh bawahannya.

2. *Inspirational motivation*

*Inspirational motivation* berarti karakter seorang pemimpin yang mampu menerapkan standar yang tinggi akan tetapi sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut. Karakter seperti ini mampu membangkitkan optimisme dan antusiasme yang tinggi dari para bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional senantiasa memberikan inspirasi dan memotivasi bawahannya.

3. *Intellectual stimulation*

*Intellectual stimulation* karakter seorang pemimpin transformasional yang mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional. Selain itu, karakter ini mendorong para bawahan untuk menemukan cara baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan masalah. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu mendorong (menstimulasi) bawahan untuk selalu kreatif dan inovatif.

4. *Individualized consideration*

*Individualized consideration* berarti karakter seorang pemimpin yang mampu memahami perbedaan individual para bawahannya. Dalam hal ini, pemimpin transformasional mau dan mampu untuk mendengar aspirasi, mendidik, dan melatih bawahan. Selain itu, seorang pemimpin transformasional mampu melihat potensi prestasi dan kebutuhan berkembang para bawahan serta memfasilitasinya. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu memahami dan menghargai bawahan berdasarkan kebutuhan bawahan dan memperhatikan keinginan berprestasi dan berkembang para bawahan.

## Komitmen Organisasi

Allen dan Mayer (1993) dalam Zurnali (2010) komitmen organisasional didefinisikannya sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normatif.

1. Komitmen afektif (*affective commitment*), yaitu: keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasan cinta pada organisasi.
2. Komitmen kontinyu (*continuance commitment*), yaitu: persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Artinya, terdapat dua aspek pada komitmen kontinyu, yaitu: melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut.
3. Komitmen normatif (*normative commitment*), yaitu: sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya.

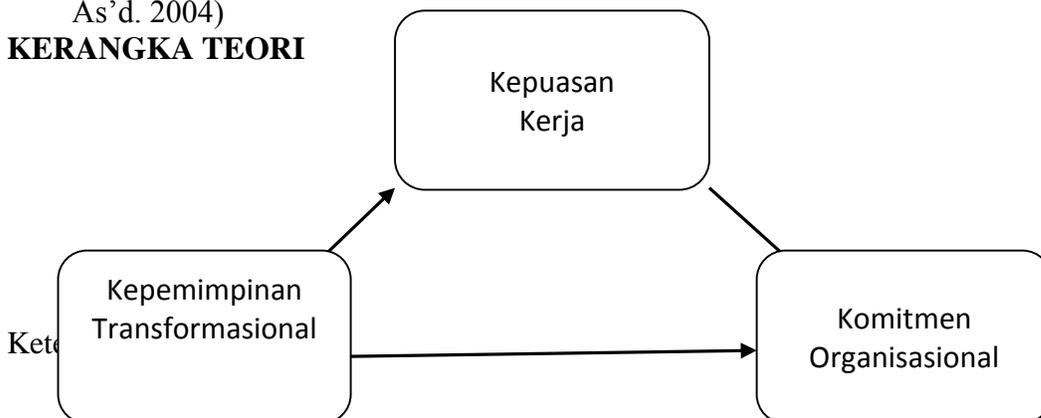
## Kepuasan Kerja

Robbins (2001) dalam Lamidi (2008) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerjaan dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima.

Kepuasan kerja berdampak besar terhadap proses berjalannya sebuah perjalanan organisasi. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan/anggota organisasi akan semakin tinggi motivasi maupun tingkat komitmen organisasi yang dimiliki. Dengan menggunakan analogi sebagai berikut. Ketika seseorang melakukan dan menyelesaikan beban yang bernilai 7 (tujuh) dan dia mendapatkan hasil kurang dari 7 (tujuh) padahal seharusnya dia mendapatkan hasil pada kisaran tersebut maka tingkat kepuasan kerja akan menurun dan berdampak terhadap kinerja serta komitmen organisasi. Namun sebaliknya apabila ia mengerjakan beban pada kisaran angka 7 (tujuh) dan dia mendapatkan timbal balik lebih dari angka tersebut bahkan lebih, maka kepuasan kerja tercapai, kinerja bagus, dan komitmen organisasi akan menjadi semakin kuat.

Kepuasan kerja merupakan hubungan erat sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, dan kerjasama antara pimpinan dengan karyawan (Tiffin, dalam As'd. 2004)

## KERANGKA TEORI



Variabel Independen : Kepemimpinan Transformasional  
Variabel Intervening : Kepuasan Kerja  
Variabel Dependen : Komitmen Organisasi

## **HIPOTESIS**

H1 : Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

H2 : Kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

H3 : Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja

## **METODE PENELITIAN**

### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RS PKU Muhammadiyah Unit II Gamping

### 2. Populasi dan Sampel

Penelitian ini mengambil seluruh populasi sebagai responden. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 147 orang

### 3. Definisi Operasional Variabel

#### a. Kepemimpinan Transformasional (Variabel Independen/Variabel Endogen)

Menurut Singgih (2012: 9) variabel endogen adalah variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independen. Pada model SEM variabel endogen ditunjukkan dengan adanya anak panah yang menuju variabel tersebut. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel endogen adalah pelaku kepemimpinan transformasional ( $\eta_2$ ) kepuasan kerja ( $\eta_1$ ).

#### b. Komitmen Organisasi (Variabel Dependen/Variabel Eksogen)

Variabel eksogen adalah variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Pada model SEM variabel eksogen ditunjukkan dengan adanya anak panah yang berasal dari variabel tersebut menuju variabel endogen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel eksogen adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasional adalah kepercayaan dan keyakinan individu untuk menerima dan mendukung nilai-nilai serta tujuan organisasi.

#### c. Kepuasan Kerja (Variabel Intervening)

Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan atau kondisi emosi karyawan terhadap tugas pekerjaannya, hasil kerja serta berbagai kondisi di tempat bekerja dengan indikator kepuasan terhadap karakteristik karyawan dan karakteristik pekerjaannya. Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan 20 butir pertanyaan dari *the minnestoa statification questionnaire*.

### 4. Data dan Sumber data

Penelitian ini menggunakan data yang diambil secara langsung menggunakan jawaban secara langsung melalui kuisioner.

### 5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan skala *Likert* lima poin yaitu: mulai dari Sangat Setuju (SS = 5); Setuju (S = 4); Netral (N = 3); Tidak Setuju (TS = 2) dan Sangat Tidak Setuju (STS = 1).

6. Pengujian Data

a. Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan analisis Korelasi *Pearson*, menggunakan tingkat signifikansi 5% jika nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel atau  $p$  value  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas kuesioner menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Menurut Nunnally (Ghozali, 2005: 133) suatu instrumen dapat disebut reliabel apabila memiliki *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6.

7. Teknik Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisa dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2005).

b. Uji Menggunakan SEM

Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling (SEM)*. SEM atau model persamaan *structural* adalah sekumpulan teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit, secara simultan. SEM merupakan teknik analisis multivariat yang menggabungkan model pengukuran (analisis faktor *confirmatory*) dengan model struktural (analisis regresi dan analisis jalur).

**HASIL PENELITIAN**

1. Hasil Pengumpulan Data

Hasil dari pengumpulan data adalah valid dimana semua kuisisioner terkumpul sebanyak 147 kuisisioner. Hal ini dapat menjadi salah satu pengambilan tindakan lanjut dalam penelitian ini.

2. Hasil Validitas dan Realibilitas

Hasil dari Uji Validitas dan Uji Realibilitas instrument menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan valid.

3. Hasil Analisis SEM

*Regression Weights Analisis SEM*

	Estimat	S.E	C.R	P
Kepuasan Kerja <-- Kepemimpinan_Transformasiona	0,350	0,164	2,133	0,03
- 1				3
Komitmen_Organisasi <-- Kepuasan Kerja	0,743	0,183	4,051	***
-				
Komitmen_Organisasi <-- Kepemimpinan_Transformasiona	0,367	0,178	2,061	0,03

	Estimat	S.E	C.R	P
i - l	e	.	.	9

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional.**

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai CR pada Tabel di atas adalah sebesar 2,061 nilai P sebesar 0,039, hal ini menunjukkan bahwa nilai CR diatas 1,96 dan tidak memenuhi nilai P dibawah 0,05, dengan demikian dapat dikatakan bahwa **hipotesis 1 (H1) diterima**. Hasil dari kedua nilai ini memberikan informasi bahwa terdapat pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional. Besarnya pengaruh langsung dari kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi sebesar 23,8%

### **Pengaruh Kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional**

Berdasarkan dari pengolahan data diketahui bahwa nilai CR pada Tabel di atas adalah sebesar 4,051 nilai P sebesar 0,000, hal ini menunjukkan bahwa nilai CR diatas 1,96 dan tidak memenuhi nilai P dibawah 0,05, dengan demikian dapat dikatakan bahwa **hipotesis 2 (H2) diterima**. Hasil dari kedua nilai ini memberikan informasi bahwa terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 66%. Para ahli terdahulu telah menyatakan dalam penelitiannya bahwa apabila seseorang merasa telah terpenuhinya semua kebutuhan dan keinginannya oleh organisasi maka secara otomatis dengan penuh kesadaran mereka akan meningkatkan tingkat komitmen yang ada dalam dirinya, bahwa variabel yang positif terhadap kepuasan kerja yaitu tipe pekerjaan itu sendiri, gaji/bayaran, kesempatan dapat promosi, atasan mereka dan rekan kerja dapat terpenuhi maka komitmen terhadap organisasi akan timbul dengan baik, sehingga kepuasan akan berdampak terhadap komitmen organisasi

### **Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap Kepuasan kerja**

Berdasarkan dari pengolahan data diketahui bahwa nilai CR pada Tabel di atas adalah sebesar 2,133 nilai P sebesar 0,033, hal ini menunjukkan bahwa nilai CR diatas 1,96 dan tidak memenuhi nilai P dibawah 0,05, dengan demikian dapat dikatakan bahwa **hipotesis 3 (H3) diterima**. Hasil dari kedua nilai ini memberikan informasi bahwa terdapat pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Besarnya pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja sebesar 25,5%.

## KESIMPULAN KETERBATASAN DAN SARAN

### 1. KESIMPULAN

Hasil analisis data dalam penelitian ini mendukung semua hipotesis yang diajukan. Hasil uji pengaruh langsung menunjukkan, bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh

yang signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional, dan kepuasan kerja memoderasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional.

## 2. KETERBATASAN

- a. Teknik pengumpulan dalam penelitian ini hanya menggunakan metode survey dan hanya menggunakan kuisioner tertutup sebagai alat pengumpulan data responden sehingga hanya penilai persepsi responden saja. Oleh karena itu diperlukan penelitian yang mendalam dengan menggunakan kuisioner terbuka diiringi dengan pengambilan wawancara.
- b. Keterbatasan waktu penelitian yang singkat sehingga dalam pengambilan data hanya menggunakan kuisioner tertutup. Oleh karena itu untuk penelitian selanjutnya lebih kepada studi kasus, sehingga waktu yang dibutuhkan relatif lama sehingga hasil penelitian dapat maksimal.

## 3. SARAN

Saran-saran yang dapat diberikan bagi pihak yang terkait dan bagi peneliti berikutnya adalah sebagai berikut:

### a. Bagi RS PKU Muhammadiyah Gamping

Manajemen RS PKU Muhammadiyah Gamping diharapkan lebih meningkatkan kepemimpinan tidak hanya kepemimpinan transformasional melainkan mewujudkan kepemimpinan dengan gaya lainnya seperti transaksional, participative. Walaupun dalam penelitian ini kepemimpinan transaksional telah menunjukkan hasil yang baik dan tidak terdapat masalah akan tetapi dirasa perlu adanya formulasi baru agar rumah sakit mampu bersaing dan meningkatkan kualitas sumberdaya manusia (SDM). Khususnya untuk menciptakan komitmen organisasi karyawan supaya kontribusi pegawai yang dihasilkan meningkat.

### b. Peneliti

Penelitian ini perlu dilakukan penelitian yang lebih lanjut dengan mengkhususkan obyek penelitian pada perusahaan industry ataupun swasta non medis ( sosio ekonomis) yang lebih besar dan berorientasi bisnis agar terlihat seberapa besar pengaruh antar variabel yang diuji jika diperusahaan yang orientasinya *full* bisnis. Selain itu gaya kepemimpinan yang dilihat secara menyeluruh tidak hanya pada kepemimpinan transformasional, sehingga peneliti selanjutnya dapat mengetahui arah dominan gaya kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2004. *Psikologi Industri*, Seri Umum. Sumber Daya Manusia. Edisi 4. Liberty, Yogyakarta
- Desianty, Sovya. 2005. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi pada PT Pos Indonesia (Persero)*. Semarang. Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi, 2 (1) Januari
- Gibson James, 1985, *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi 5, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariabel dengan Program SPSS*, Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Gulo, W. 2002. *Metode Penelitian*. PT. Grasindo. Jakarta

- Hasibuan, Malayu S. P. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta. Bumi Aksara
- Kossen Stan, 1993, *Aspek Manusia Dalam Organisasi*, Edisi 3, Erlangga, Jakarta.
- Lamidi.2008.Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organization Citizenship Behavior: dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasional, *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol8, No1, pp.25-37
- Lamidi.2009. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Variabel Moderating Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Swasta di PKU Muhammadiyah Surakarta.
- Luthan Fred, 2005, *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, ANDI Yogyakarta, Yogyakarta.
- Moekijat, 2005, *Kamus Manajemen*, Penerbit Mandar Maju, Bandung, 1999, hal. 330
- Mathis Robert, 2011, *Human Resource Management*, Edisi 10, Salemba Empat, Jakarta.
- Natsir M,2004, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Riduwan, 2009, *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, Edisi 1, Cetakan 5, Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori kepraktik*, PT Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Robbins Stephen, 2001, *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 Edisi 8, PT Prenhalindo, Jakarta
- Santoso Singgih, 2011, *Structural Equation Modeling*, Edisi 1, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Andi, Yogyakarta.
- Stone, G.A., Russel, R.F., and Patterson, K. *Transformational Versus Servant Leadership: A Difference in Leader Focus*. *The Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 25 No. 4, 2004, pp. 349-361.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta
- Sunyoto Danang, 2011, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, Edisi 1, Cetakan 1, CAPS, Yogyakarta.
- Tania Anastasia, 2013, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional", *Agora*, Vol 1 03, Februari, hal. 19-24.
- Yukl Gary, 2010, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi 5, Indeks, Jakarta
- Zurnali Cut, 2010, "Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation : Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia di Masa Depan", Penerbit Unpad Press, Bandung