

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Kadek Denis Hery Widani¹⁾, Gde Bayu Surya Parwita²⁾, Ni Nyoman Suryani³⁾

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: ¹denishewii@gmail.com, ²gdebayusurya@gmail.com,

³nyomansuryani54@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the effect of transformational leadership and job satisfaction on employee performance at CV AGUNG PAPER Klungkung-Bali. The number of samples in this study were 38 employees. This research uses saturated sampling technique. Methods of data collection using observation methods, interviews and questionnaires. Methods of data analysis using multiple linear analysis. The result shows that partially transformational leadership (X1) has negative effect not significant to performance variable (Y) with t significance = -0,590 and t table = 1,68957. So $-0.590 < 1.68957$. job satisfaction (X2) has a significant positive effect with significance that is t count = 3.852 and t table = 1.68957 Thus $3.852 > 1.65993$. Simultaneously Variable transformational leadership (X1) and job satisfaction (X2) have an effect on employee performance (Y) with significance that is F count = 8,565 and F table = 3,27. So $8,565 > 3.09$. So this research is expected to give input in choosing the leadership style used in leading company in CV AGUNG PAPER and the management is expected to pay more attention to job satisfaction of employees to improve performance.*

Keywords: *Transformational Leadership, Job Satisfaction, Employee Performance*

PENDAHULUAN

CV AGUNG PAPER merupakan perusahaan yang bergerak di bidang ekspor kertas rokok, perusahaan ini berada di wilayah Desa Aan Kabupaten Klungkung-Bali. CV Agung Paper memiliki 38 orang karyawan. Permasalahan dari segi kepemimpinan transformasional adalah karyawan merasa kurang mendapatkan perhatian dari pemimpinnya. Berdasarkan wawancara peneliti dengan beberapa karyawan permasalahan tersebut dapat dilihat ketika karyawan di CV AGUNG PAPER lembur, atasan atau pemimpinnya jarang datang untuk memberikan semangat kepada para karyawannya sehingga para karyawan merasa tidak dihargai secara mental atau psikologis selain itu karyawan kurang merasa puas terhadap fasilitas fisik yang diberikan seperti, tempat duduk yang terbuat dari kayu yang membuat mereka tidak nyaman untuk

duduk berjam-jam untuk memproduksi kertas rokok. Sedangkan permasalahan dari kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari tingginya tingkat absensi karyawan di CV AGUNG PAPER. Supriyono (2010), beberapa masalah yang mempengaruhi kinerja adalah tingginya tingkat absensi dan tingginya tingkat keterlambatan jam kerja. Jika suatu perusahaan tingkat absensinya tinggi, maka kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga target perusahaan sulit tercapai. Tingginya tingkat absensi mengakibatkan banyak kegiatan di perusahaan mengalami keterlambatan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan CV AGUNG PAPER Desa Aan, Klungkung-Bali

- 2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV AGUNG PAPER Desa Aan, Klungkung- Bali.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV AGUNG PAPER Desa Aan Klungkung-Bali.

KAJIAN LITERATUR

Kepemimpinan Transformasional

Robins dan Judge (2008), pemimpin transformasional adalah seseorang pemimpin yang menguasai situasi dengan menyampaikan visi yang jelas tentang tujuan kelompok, bergairah dalam pekerjaan dan kemampuan untuk membuat anggota kelompok merasa diisi ulang dan berenergi Kendra, (2013). Dari beberapa teori tentang kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi dan memotivasi bawahannya untuk bekerja di atas ekspektasi yang diharapkan demi kepentingan dan tujuan organisasi.

Kepuasan Kerja

Melihat pentingnya kepuasan kerja, Al Rizal dan Ratnawati (2012) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu ukuran dari kualitas kehidupan dalam organisasi dan akan menjadi tidak baik apabila kepuasan kerja tidak menyebabkan peningkatan kinerja. Hal yang menentukan kepuasan kerja adalah imbalan, pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, supervisi, rekan kerja, kondisi pekerjaan, dan keamanan pekerjaan. Pemimpin diharap untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan mereka supaya karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka. Kepuasan kerja harus dibentuk sedemikian rupa agar sesuai dengan kondisi karyawan, Ivancevich *et al* (2011).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan Mangkuprawira dan Hubeis, (2007). Mamik (2010) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu dimensi penting dalam kepemimpinan efektif yang sekaligus menjadi prediktor terkuat atas hasil kepemimpinan, seperti usaha ekstra para bawahan terhadap ketrampilan kepemimpinan, model kepemimpinan ini merupakan salah satu model kepemimpinan yang sesuai dalam menghadapi segala perubahan organisasi. Disinilah sebenarnya peran pemimpin untuk dapat mempengaruhi agar kinerja karyawan terjaga. Sebagai seorang pemimpin maka setiap saat ia berperan untuk membimbing dan mengawasi pelaksanaan tugas yang diberikan pada karyawan, Yukl (2010).

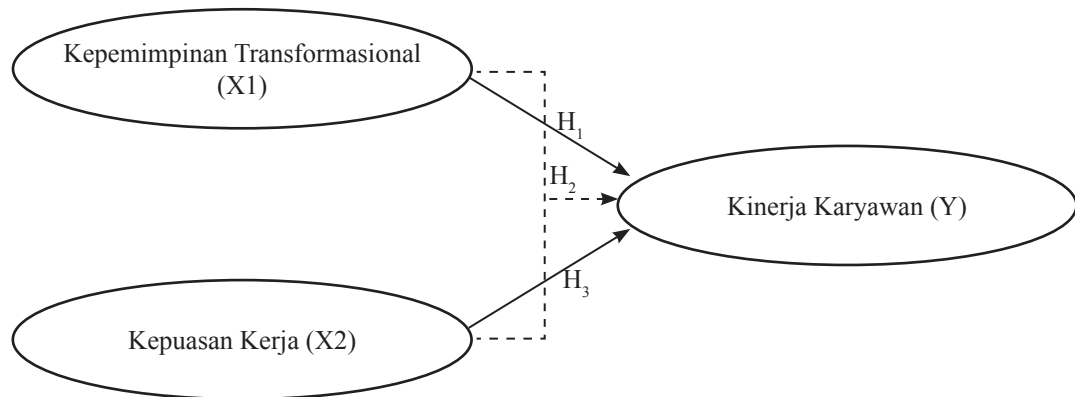
Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Selama berada di suatu organisasi atau perusahaan pasti ada saja beberapa anggota atau karyawan yang tidak merasa puas atau mengeluh. Keadaan ini tentunya tidak dikehendaki oleh organisasi karena akan berdampak negatif terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Menurut Suwardi dan Joko Utomo (2011), variabel kepuasan kerja dengan dimensi penghargaan, hubungan kerja dan aktualisasi diri terbukti secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan memperoleh kepuasan kerja diharapkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai para karyawan. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak

seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai.

Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka model pemikiran dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Berpikir Penelitian
Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis Penelitian

- H1. Ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada CV AGUNG PAPER Desa Aan, Klungkung-Bali
- H2. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV AGUNG PAPER Desa Aan, Klungkung-Bali
- H3. Ada pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV AGUNG PAPER Desa Aan, Klungkung-Bali.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV AGUNG PAPER Klungkung-Bali.

Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah Karyawan CV AGUNG PAPER Klungkung-Bali.

Definisi Operasional Variabel

- 1) Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi dan memotivasi bawahannya untuk

bekerja di atas ekspektasi yang diharapkan demi kepentingan dan tujuan. Dengan indikator, Krisma, pemberian Motivasi, Simulasi Intelektual Kemampuan memahami perbedaan individu bawahan.

- 2) Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap bagaimana mereka memandang pekerjaannya di CV AGUNG PAPER. Indikator dari kepuasan kerja ini antara lain gaji, promosi, tunjangan tambahan, penghargaan, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri.
- 3) Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan/organisasi di CV AGUNG PAPER. Indikator dari kinerja karyawan ini antara lain kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas, dan kerjasama.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa observasi, wawancara dan angket/kuesioner.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan di CV AGUNG PAPER yang berjumlah 38 orang. Penulis menggunakan teknik sampel dari penelitian ini ditentukan dengan metode sensus atau teknik sampling jenuh, karena jumlah populasi menjadi sampel yaitu sebanyak 38 orang.

Teknik Analisis Data

Alat ukur/uji instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data yang berupa kuesioner yang telah diuji validitas, reliabilitas. Uji asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Instrumen

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) untuk semua item pertanyaan $\geq 0,30$. Oleh karena itu instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel $\geq 0,70$. Oleh karena itu instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji normalitas sebesar 0,482 dan Asymp.sig. sebesar 0,978 lebih Kolmogrov-Smirnov Test diperoleh nilai Test Statistic besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Hasil uji multikolenieritas nilai tolerance Kepemimpinan Transformasioanl (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) yaitu $0,755 > 0,10$. Sementara itu, nilai Variance Inflantion Factor (VIF) Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) yaitu $1,324 < 10,00$. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolonieritas. Hasil uji heteroskedastisitas nilai signifikasi variabel Kepemimpinan Transformasional(X_1) sebesar $0,734 > 0,05$ dan variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar $0,856 > 0,05$. Hal ini berarti kedua variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ini untuk memprediksi suatu variabel berdasarkan beberapa variabel lainnya. Serta untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1 Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat dan Bidan

Variabel	Koefisien Regresi		T	Sig.T
	B	B		
Konstanta	13,800	-	8,353	0,000
K_Transformasional (X_1)	-0,049	-0,094	-0,590	0,559
Kepuasan Kerja (X_2)	0,294	0,614	3,852	0,000
R = 0,573			$F_{hitung} = 8,565$	
Adjsted R Squared = 0,290			Signifikansi F = 0,001	
Variabel Terikat: Kinerja Karyawan(Y)				

Berdasarkan rekapitulasi hasil analisis yang tersaji dalam tabel 1, maka dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan transformasional (X1) dan kepuasan kerja (X2) memiliki makna sebagai prediktor kinerja (Y) dengan persamaan regresi yang diperoleh:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 13,800 - 0,049 X_1 + 0,294 X_2$$

Berdasarkan nilai konstanta (α), b_1 dan b_2 diperoleh persamaan garis regresi memberikan informasi bahwa:

$\alpha = 13,800$ artinya apabila ada perhatian terhadap kepemimpinan transformasional (X1) dan kepuasan kerja (X2) maka kinerja karyawan (Y) sebesar rata-rata 13,800.

$b_1 = -0,049$ artinya apabila kepuasan kerja (X2) dianggap konstan maka menurunnya kepemimpinan transformasional (X1) akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan (Y).

$b_2 = 0,294$ artinya apabila kepemimpinan transformasional (X1) dianggap konstan maka meningkatnya kepuasan kerja (X2) akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan (Y).

Dari hasil persamaan di atas, maka dapat dijelaskan pola pengaruh variabel bebas kepemimpinan transformasional (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap variabel terikat kinerja (Y) adalah positif (+). Artinya apabila variabel kepemimpinan transformasional rendah dan kepuasan kerja tinggi, maka kinerja karyawan akan tinggi pula.

Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,573 besarnya nilai R ini berada diantara (0,40-0,599), ini berarti hubungan antara kepemimpinan transformasional (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di CV AGUNG PAPER sedang.

Analisis Determinasi

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui nilai *adjusted R^{2 square}* = 0,294 atau 29%. Koefisien determinasi sebesar 29% artinya kepemimpinan transformasional (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) mampu menjelaskan atau memprediksi kinerja karyawan (Y) CV AGUNG PAPER sebesar 29%. Sedangkan sisanya sebesar 71% dipengaruhi atau diprediksi variabel-variabel lain yang tidak ada dalam model dan variabel error.

Uji F-test (simultan)

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa nilai *F*hitung = 8,565 dan *F*tabel = 3,27. Jadi 8,565 > 3,27 hal ini berarti H₀ ditolak, dan H_a diterima ini berarti secara simultan antara kepemimpinan transformasional (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di CV AGUNG PAPER. Maka hipotesis yang diajukan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti.

Uji t-test (parsial)

Signifikansi *t*hitung untuk variabel kepemimpinan transformasional (X1) yaitu *t*hitung = -0,590 dan *t*tabel = 1,68957. Jadi -0,590 < 1,68957 yang artinya H₀ diterima dan H_a ditolak. Ini berarti kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di CV AGUNG PAPER.

Signifikansi *t*hitung untuk variabel kepuasan kerja (X2) yaitu *t*hitung = 3,852 dan *t*tabel = 1,68957 Jadi 3,852 > 1,68957 yang artinya H₀ ditolak dan H_a diterima. Ini berarti kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (Y) di CV AGUNG PAPER.

Pembahasan

Hubungan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian ini yaitu kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di CV AGUNG PAPER. Dari hasil wawancara yang telah peneliti lakukan terhadap 38 karyawan CV AGUNG PAPER, menunjukkan bahwa bukan kepemimpinan transformasional yang dibutuhkan karyawan tetapi kepemimpinan partisipatif. Kepemimpinan partisipatif adalah kepemimpinan yang memberikan ruang gerak bagi para bawahan untuk dapat berpartisipasi dalam pembuatan suatu keputusan Robbins dan Judge (2008). Selain itu karyawan merasa tidak nyaman terhadap gaya kepemimpinan yang digunakan pemimpin dalam memimpin perusahaan karena mereka menganggap bahwa kepemimpinan transformasional terlalu menuntut karyawan dalam mencapai hasil kerja yang maksimal. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Aqmarina, dkk (2016), hasil uji menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan namun tidak besar.

Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian ini, adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sanjiwani (2016), menyatakan bahwa pengaruh kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya.

Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian ini, adanya pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan transformasional (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di CV AGUNG PAPER. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sanjiwani dan Suana (2016) analisis ini membuktikan kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bagus Hayden Hotel.

SIMPULAN DAN SARAN

Tidak adanya pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan hasil signifikansi thitung variabel kepemimpinan transformasional (X1) yaitu thitung = -0,590 dan ttabel = 1,68957. Jadi $-0,590 < 1,68957$ yang artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional ini kurang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di CV AGUNG PAPER. Hal ini dikarenakan, dari hasil wawancara terhadap 38 karyawan di CV AGUNG PAPER kepemimpinan yang dibutuhkan karyawan bukan kepemimpinan transformasional tetapi kepemimpinan partisipatif yang lebih memberikan ruang gerak bagi para karyawan untuk dapat berpartisipasi dalam pembuatan suatu keputusan serta hubungan saling percaya antar pemimpin dan karyawan. Selain itu karyawan merasa tidak nyaman terhadap gaya kepemimpinan yang digunakan pemimpin dalam memimpin perusahaan karena mereka menganggap bahwa kepemimpinan transformasional terlalu menuntut karyawan dalam mencapai hasil kerja yang maksimal.

Pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap karyawan (Y) adalah positif dan signifikansi dengan hasil signifikan thitung untuk variabel kepuasan kerja (X2) yaitu thitung = 3,852 dan ttabel = 1,68957 Jadi $3,852 > 1,68957$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.. Hasil

Penelitian ini menunjukkan pengaruh bahwa semakin tinggi kepuasan kerja (X2) yang dimiliki responden, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan (Y) di CV AGUNG PAPER.

Secara simultan ada pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan transformasional (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di CV AGUNG PAPER dengan hasil nilai Fhitung = 8,565 dan Ftabel = 3,27. Jadi $8,565 > 3,27$ hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa semakin rendah kepemimpinan transformasional dan semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di CV AGUNG PAPER. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan individualized consideration yaitu pemimpin mampu mendidik, mendengar aspirasi, dan melatih karyawannya serta dapat menjadi masukan bagi pemimpin CV AGUNG PAPER dalam memilih gaya kepemimpinan yang digunakan untuk lebih memberikan ruang gerak bagi para karyawan agar dapat berpartisipasi dalam pembuatan suatu keputusan serta hubungan saling percaya antar pemimpin dan karyawan guna untuk meningkatkan kinerja mereka karena bukan kepemimpinan transformasional yang diinginkan karyawan CV AGUNG PAPER tetapi kepemimpinan partisipatif.
- 2) Kepuasan kerja memberikan pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan. Sehingga pihak manajemen CV AGUNG PAPER diharapkan memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Seperti gaji, karena dari hasil jawaban kuisioner kepuasan kerja,

gaji karyawan yang diterima kurang dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari para karyawan. Selain itu tunjangan tambahan, penghargaan, rekan kerja, promosi karyawan serta pekerjaan itu sendiri juga perlu diperhatikan untuk memberikan kepuasan kerja yang baik guna untuk meningkatkan kinerja karyawan di CV AGUNG PAPER.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Rizal, M. Hanif dan Ratnawati, Intan. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Studi pada RS.Panti wilasa, Citarum Kota Semarang. *Jurnal Managemen Diponegoro*. Volume 1.
- Aqmarina nur septi. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Hotel Gajahmada Graha Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 35 (2).
- Ivancevich, et.al. 2011. Organisasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Penabur*. 10 (17). Edisi ke Tujuh, Penerjemah Gina Gania. Jakarta: Erlangga.
- Kendra, Chery. 2013. *What Is Trnasformasional Leadership? How Tranasformasional Leadership Inspire about Guide*, Retrieved Feb 5.
- Mamik. 2010. *Organisasi*. Prins Media. Surabaya.
- Mangkuprawira dan Hubeis. 2007. *Managemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Galia Indonesia. Bogor.
- Robbins, S.P dan Timothy A.judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Buku 2. Salemba Empat. Jakarta.
- Sanjiwani Amertadi, I Made. Suana I wayan. 2016. *Pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja* pada Bagus Hyden Hotel Kuta, Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 5 (2).

- Supriyono. 2010. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Erlangga. Jakarta.
- Suwardi dan Joko Utomo. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada pegawai setda Kabupaten Pati). *Analisis Manajemen*. 5 (1).
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi kelima. Terjemahan. PT. Indeks. Jakarta.