

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Kemantren Mantrijeron Yogyakarta)

Suci Arumsari¹, Prayekti²

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

E-mail: suciarumsari30@gmail.com¹, yekti_feust@yahoo.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan kerja pada Kemantren Mantrijeron. Metode penelitian ini menggunakan Sampling Jenuh dengan sample yang digunakan 35 responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reabilitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastitas. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji casual step. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi setelah memasukkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

Abstrak

The study aims to determine the influence of transformational leadership style on organizational commitment with job satisfaction as mediating variable on the Kemantren Mantrijeron. The research methode used Sampling Jenuh with a sample of 35 respondents. The study use a quantitative approach. The test instrumen used in this study validity tes, reability test. The data analysis technique used in this research is descriptive analysis, classical assumption test, normality test, multicolinearity test, heteroscedasitcy test. Hypotesis testing used in this study is the casual step. The results of this study showed that transformational leadership style has positive and significant effect on organizational commitment, transformational leadership style has a positive an significant effect on job satisfaction, job satisfaction has positive and significant impact on organizational commitment, transformational leadership style has a positive and significant effect on organizational commitment with job satifsaction as a mediating variable.

Keywords: *Transformational Leadership Style, Organizational Commitment, Job Satisfaction*

I. PENDAHULUAN

Kemantren merupakan organisasi perangkat daerah sebagai penyedia pelayanan publik yang membantu tugas pokok membantu Kabupaten dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan. Kemantren dituntut memberikan pelayanan pemerintah yang baik (*good governance*), tertib, bersih, nyaman dan sesuai dengan standar pelayanan publik. Tugas lain dari Kemantren yaitu melayani legalisir, surat keterangan waris, dispensasi nikah, beda nama/identitas, pernyataan domisili usaha, pernyataan domisili/ tempat tinggal, izin penyelenggaraan pondokan, izin pemesanan TPU, izin penggunaan tanah pemakaman, penerbitan kk baru bagi wni, penerbitan kk karena perubahan biodata, penerbitan kk baru orang asing, perubahan kk karena penambahan anggota keluarga, perubahan kk karena pengurangan anggota keluarga, pergantian kk karena hilang atau rusak.

Bedasarkan obseravasi peneliti dalam praktenya ditemukan beberapa masalah seperti, minimnya sarana gedung dan kantor, dan kurangnya gaya kepemimpinan transformasional pada kewenangan atau ketidak jelasan kewenangan yang diakibatkan adanya standar operasional yang bersifat komprensif. Pada pelayanan Kemantren diberikan kewenangan untuk mengkoordinasi, memfasilitasi, merekomendasi bahkan memberikan kajian sosial, namun belum ada standar yang menjadi petunjuk pelaksanaannya. Hal ini mengakibatkan terjadinya kekosongan kewenangan yang berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Dengan adanya prespsi tersebut berakibat pada kurangnya kepercayaan dan partisipasi yang akan diberikan kepada masyarakat yang menjadi konsumen pelayanan.

Berkeanaan hal tersebut kualitas dan pelayanan yang profesioanl perlu diwujudkan, keberhasilan pelayanan dipengarui oleh berbagai faktor antara lain bagaimana komitmen organisasi tersebut, seperti kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional yang berperan secara langsung dalam mengelola kerja karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Peran sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan sebagai pelaksana setiap kegiatan operasional. Sumber daya seperi modal, alat dan mesin yang memberikan hasil yang didukung dengan sumber daya manusia yang terampil. Untuk mewujudkan hal tersebut karyawan sebagai penggerak utama yang menentukan keberhasilan kegiatan diperusahaan harus dikelola dengan baik. Manusia yang membuat perencanaan, pengendalian dan pengubahan sumber daya manusia di perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2000) dalam Findarti (2016) sumber daya manusia merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan.

Sumber daya manusia di perusahaan maupun organisasi merupakan kunci keberhasilan bagaimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dalam mencapai tujuan perusahaan. Darmawati (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah satu keadaan dimana seorang karyawan membela satu organisasi dan memiliki tujuan untuk mempertahankan keanggotaan di organisasi. Sutrisno, Haryo & Warso (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasional terbentuk karena adanya kepercayaan, kemauan dan keinginan untuk mencapai suatu tujuan agar dapat mempertahankan eksistensinya sebagai bagian dari organisasi dalam kondisi baik ataupun buruk. Komitmen organisasi terkait sikap karyawan yang menunjukkan keterlibatan dan loyalitas yang dilakukan terhadap organisasi. Sikap karyawan sesuai dengan tujuan organisasi dan keikutsertaan dalam melaksanakan pekerjaan. Hasan (2012) dalam Dewi (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan atau individu menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Iqbal (2012) semakin tinggi kepuasan kerja karyawan semakin tinggi pula komitmen organisasi. Malik (2010) dalam Darmawan (2017) pada penelitiannya disebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas cenderung lebih setia terhadap organisasi. Kepuasan kerja memiliki peran penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan yang berfokus pada sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka. Menurut Bagia (2015) dalam Adiwantari (2019) Kepuasan kerja adalah bagian kepuasan hidup yang berhubungan dengan perasaan dan sikap umum dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek tersebut agar karyawan merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa terpuaskan. Menurut Masrukhin dan Waridin (2012) kepuasan kerja seorang karyawan tergantung pada karakteristik individu dan kondisi pekerjaan. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan keinginan dan harapan individu tersebut sehingga tingkat kepuasan yang dirasakan semakin tinggi.

Selain itu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pengawasan, dimana pemimpin memberikan dukungan dan bantuan, sehingga karyawan merasa puas karena telah diperhatikan dalam melakukan pekerjaannya. Peran kepemimpinan sebagai penentu tercapainya visi, misi dan tujuan perusahaan. Kepemimpinan yang memberikan arahan pada karyawan dalam pekerjaannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Surbakti (2013) interaksi yang dimiliki antara pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional dengan bawahannya ditandai dengan besar atau kecilnya pengaruh yang diberikan oleh pemimpin terhadap bawahannya untuk berubah. Sehingga pemimpin akan memperlihatkan gaya kepemimpinan melalui ucapan, sikap dan tingkah laku yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain. Widjaja (2015) gaya kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses yang menghasilkan peningkatan motivasi dan komitmen dari karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Purnomo (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena gaya kepemimpinan memberikan motivasi kepada karyawan. Almutairi (2016) gaya kepemimpinan dapat digambarkan sebagai proses interaksi antara pemimpin dan karyawan mereka, dimana pemimpin berusaha mempengaruhi karyawan untuk memenuhi tujuan bersama.

Penelitian terdahulu Rizadinata (2013) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Wibowo (2013) kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan kuat terhadap komitmen organisasi. Dari penelitian Sutarno (2019) didapat hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja dalam peningkatan kinerja medis dan pramedis.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas peneliti mencoba membangun penelitian yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada Kemantren Mantrijeron.

Penelitian ini menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. Dengan hipotesis dari penelitian ini adalah: H1: Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi? H2: Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja? H3: Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi? H4: Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi yang dimediasi kepuasan kerja?

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner diserahkan kepada Kantor Kemantren Mantrijeron kemudian diteruskan kepada karyawan melalui kepala bagian masing-masing. Populasi di Kemantren Mantrijeron sebanyak 35 orang karyawan. Teknik pengambilan sample dengan teknik *nonprobability sampling* atau sampling jenuh istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN**A. Uji Validitas dan Reabilitas**

Hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan transformasional memberikan arti bahwa seluruh item dalam variabel kuesioner terbukti valid karena nilai r hitung > r tabel, yaitu sebesar 0,2826. Sedangkan hasil uji validitas variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa seluruh item dalam variabel kuesioner terbukti valid karena nilai r hitung > r tabel, yaitu sebesar 0,2826. Kemudian hasil uji validitas variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa seluruh item dalam variabel kuesioner terbukti valid karena nilai r hitung > r tabel, yaitu sebesar 0,2826.

Tabel 1 Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	r _{alpha}	r _{kritis}	Kriteria
1	Gaya kepemimpinan transformasional	0,680	0,600	Reliabel
2	Komitmen Organisasi	0,672	0,600	Reliabel
3	Kepuasan kerja	0,778	0,600	Reliabel

Sumber: Diolah Peneliti (2021)

Hasil dari uji reliabilitas pada pernyataan Tabel 1 yang dinyatakan valid memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,680 untuk Gaya Kepemimpinan Transformasional, 0,672 untuk Komitmen Organisasi, dan 0,778 untuk Kepuasan Kerja. Menurut (Sugiyono, 2012), seluruh instrumen dalam penelitian ini reliabel karena lebih besar dari 0,6.

B. Uji Regresi

Ghozali (2005) Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil pengujian t-statik adalah sig. <0,05 atau = 0,05, maka dapat dikatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 2 Uji T persamaan 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,030	5,166		,199	,843
	gaya_kepemimpinan_transformasional	,909	,172	,678	5,298	,000

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber : Data Diolah peneliti (2021)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel kepuasan kerja adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 3 Uji T persamaan 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	4,010	3,937		1,018	,316
	kepuasan_kerja	,479	,133	,533	3,610	,001
	gaya_kepemimpinan_transformasional	,390	,178	,324	2,196	,035

a. dependent variable: komitmen_organisasi

Sumber : Data Diolah peneliti (2021)

Nilai signifikan variabel Kepuasan Kerja adalah 0,01 lebih kecil dari 0,05 artinya ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Nilai signifikan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,035 lebih kecil dari 0,05 artinya ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi.

C. Uji Koefisien Determinasi

Analisis dari hasil uji koefisien determinasi untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 4 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,789 ^a	,623	,600	2,353
predictors: (constant), gaya_kepemimpinan_transformasional, kepuasan_kerja				
dependent variable: komitmen_organisasi				

Sumber : Data Diolah peneliti (2021)

Berdasarkan hasil uji determinasi pada penelitian ini dapat dilihat bahwa koefisien korelasi (R) sebesar 0,789 artinya bahwa ada hubungan cukup kuat antara variabel independen dengan variabel dependen (karena mendekati angka 1), koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,600 artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 60% sedangkan sisanya sebesar 40% dijelaskan/dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk penelitian ini

D. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini menggunakan SPSS Versi 23. Berikut data hasil perhitungan normalitas gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, kepuasan kerja.

Tabel 5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,28260042
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,100
	Negative	-,078
Test Statistic		,100
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Data Diolah peneliti (2021)

Berdasarkan hasil uji statistik normalitas dapat dilihat p-value sebesar 0,100 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas diolah menggunakan program SPSS Versi 23 dengan metode VIF (variance inflation factor).

Tabel 6 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya		
	Kepemimpinan Transformasional	,540	1,851
	Kepuasan Kerja	,540	1,851

a. Dependent Variable:Komitmen Organisasi

Sumber : Data Diolah peneliti (2021)

Berdasarkan uji menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai tolerance lebih dari 0,10 yakni sebesar 0,540 dan nilai VIF lebih kecil dari dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas. Sehingga persamaan ini telah memenuhi syarat, karena persamaan regresi yang baik adalah yang tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastitas

Pengujian heteroskedastitas diolah menggunakan program SPSS Versi 23. Variabel dinyatakan dalam posisi tidak heteroskedastisitas jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Adapun hasil uji herteroskedastitas sebagai berikut:

Tabel 7 Uji Heteroskedastitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,010	3,937		1,018	,316
	kepuasan_kerja	,479	,133	,533	3,610	,001
	gaya_kepe mimpinan_t ransformas ional	,390	,178	,324	2,196	,035

a. Dependent Variable: komitmen_organisasi

Sumber : Data Diolah peneliti (2021)

Berdasarkan uji heteroskedastisitas nilai signifikansi variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi tiap- tiap variabel adalah 0,390 dan 0,479. Variabel dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas karena memiliki angka signifikansi lebih besar dari 0,05.

E. Uji Hipotesis

**Uji Regresi Berganda dengan mediasi
Casual Step**

Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda variabel mediasi menurut Suliyanto (2011) analisis regresi variabel mediasi dengan metode kasual step yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny.

Tabel 8 Uji persamaan 1

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,502	4,597		,980	,334
gaya_ kepemimpinan_transformasional	,826	,153	,685	5,407	,000

a. Dependent Variable: komitmen_organisasi

Sumber : Data Diolah peneliti (2021)

Unstandardized coefficients pada persamaan regresi pertama gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi sebesar 0.826 dengan sig. 0,000 berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi.

Tabel 9 Uji persamaan 2

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	1,030	5,166		,199	,843
gaya_ kepemimpinan_transformasional	,909	,172	,678	5,298	,000

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber : Data Diolah peneliti (2021)

Unstandardized coefficients pada persamaan regresi kedua gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja sebesar 0.909 dengan sig. 0,000 berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja.

Tabel 10 Uji persamaan 3

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	4,010	3,937		1,018	,316

gaya_kepe mimpinan_tr ansformasio nal	,390	,178	,324	2,196	,035
kepuasan_k erja	,479	,133	,533	3,610	,001
a. Dependent Variable: komitmen_organisasi					

Sumber : Data Diolah peneliti (2021)

Unstandardized coefficients pada persamaan regresi ketiga kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dengan memasukkan variabel kepuasan kerja, *Unstandardized coefficient* kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0.479 dengan sig. 0.001 berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, *Unstandardized coefficient* gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi sebesar 0.390 dengan sig. 0.035 berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi, setelah memasukkan variabel kepuasan kerja kedalam persamaan

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut, Gaya kepemimpinan transformasional secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap komitmen organisasi, sehingga apabila semakin tinggi pemimpin perusahaan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional kepada karyawan semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dilakukan oleh karyawan. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga apa bila semakin kuat gaya kepemimpinan transformasional dari pimpinan organisasi maka kepuasan kerja di organisasi semakin kuat. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sehingga apabila kepuasan kerja di organisasi semakin kuat maka penerapan komitmen organisasi oleh karyawanpun menjadi lebih kuat lagi. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi setelah dimasukan variabel mediasi yaitu kepuasan kerja, sehingga hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi.

Saran

Saran untuk Organisasi/Perusahaan, pada karyawan Kemantren Mantrijeron agar lebih membangun hubungan kekeluargaan antara karyawwan dan atasan Kepala Kemantren Mantrjeron. Sehingga mendukung perkembangan perusahaan untuk meningkatkan komitmen organisasi dengan baik. Saran untuk penelitian selanjutnya Pada peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambahkan refrensi yang lebih banyak dan lebih kuat bahkan bisa menambahkan variabel lain dan indikator-indikator yang berbeda sehingga nantinya akan memperkuat dan meperluas tentang pengaruh gaya kepemimpinan

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwantari, S. A., Bagia, I. W., & Suci, N. M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 101-11.
- Akbar, F. H., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 38(2), 79-88.
- Almutairi, D. O. (2016). The mediating effects of organizational commitment on the relationship between transformational leadership style and job performance. *International Journal of Business and Management*, 11(1), 231.
- Bushra, F., Ahmad, U., & Naveed, A. (2011). Effect of transformational leadership on employees' job satisfaction and organizational commitment in banking sector of Lahore (Pakistan). *International journal of Business and Social science*, 2(18).
- Eliyana, A., & Ma'arif, S. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150.
- Iqbal, M. (2012). Impact of Job Satisfaction and Job Control on Organizational Commitment: A Case Study of Air Traffic Controllers of Pakistan Civil Aviation Authority. *Journal of managerial sciences*, 6(2).
- Keskes, I., Sallan, J. M., Simo, P., & Fernandez, V. (2018). Transformational leadership and organizational commitment. *Journal of Management Development*.
- Luthans, F. 2011 *Organizational behavior (12th edition)*. USA : McGraw Hill.
- Masrukhin dan Waridin (2012), Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 7, No. 2.
- Purnomo, H., & Cholil, M. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja Berdasarkan
- Saepudin, U., & Djati, S. P. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) guru dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmiah Bisnis, PasarModal dan Umkm*, 2(1), 123-136..
- Surbakti. 2013. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada PT. Kereta Api Indonesia Daop IV Semarang. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang*, 1 (1) : 55-56.
- Susiawan, S., & Muhiid, A. (2015). Kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(03).
- Widjaja, D. C., Charista, C., & Josephine. (2015). Analisa Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Employee Engagement di D'season Hotel Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 3(2), 150-167.
- Widyastuti, E., & Manara, M. U. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 9(1).