

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

Edi Setiawan dan Mardalis

Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Jl. A. Yani Tromol Pos 1, PabelanKartasura, Surakarta
Email: Setia_modif@yahoo.com

Abstract

The purpose of this study to analyze the factors - factors that can affect employee satisfaction and working discipline in PT. PLN (Persero) AREA Surakarta. The research model that will be used in this research is a model of a tiered structure. The results of this study indicate that the style of leadership is not a positive influence on the discipline of work, organizational commitment positively affects work discipline, organizational commitment has positive effect on job satisfaction. Variability construction work discipline can be explained by the variability of the construct of leadership styles, organizational commitment, and job satisfaction. Model influence leadership style and organizational commitment to job satisfaction produce R-square values show moderate models, it means that the job satisfaction construct variability can be explained by the variability of the construct of leadership style and organizational commitment.

Keywords: *work discipline, leadership style, job satisfaction, organizational commitment, and structural equation modeling (SEM)*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan dan disiplin kerja di PT. PLN (Persero) AREA Surakarta. Model penelitian ini menggunakan model struktur berjenjang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, komitmen organisasi secara positif mempengaruhi disiplin kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Variabilitas disiplin kerja konstruksi dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Model pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi untuk kepuasan kerja menghasilkan nilai R-square menunjukkan model moderat, itu berarti bahwa variabilitas konstruk kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi.

Kata Kunci: disiplin kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan pemodelan persamaan struktural (SEM).

Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia membantu dalam memperoleh perkembangan

individu secara maksimal, hubungan kerja yang efektif antara perusahaan dan karyawan, dan pembentukan SDM yang diinginkan yang

berbeda dengan sumber daya yang substansial. Hal itu mencakup perekrutan, seleksi, pemanfaatan, pengembangan, motivasi dan kompensasi sumber daya manusia oleh perusahaan. Tanggung jawab dari manajemen sumber daya manusia yang menerangkan bahwa dasar dari keunggulan kompetitif bagi perusahaan adalah pemeliharaan daya tarik dan pengembangan jauh diatas karyawan biasa (Iqbal et al, 2012).

Manusia sebagai sumber daya organisasi memiliki berbagai macam banyak kebutuhan, yang apabila akan terpenuhi bisa memberikan motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Salah satu tantangan dalam mengelola sumber daya manusia yang berkaitan dengan kebutuhan para karyawan adalah bagaimana menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang dapat memuaskan berbagai kebutuhan karyawan (Handoko, 2001).

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2008). Akibat terjadinya interaksi dengan karakteristik masing-masing serta banyak kepentingan yang membentuk gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja, yang kesemuanya akan mencirikan kondisi suatu organisasi. Sehingga setiap individu dalam organisasi tidak lepas dari hakekat nilai-nilai budaya yang dianutnya, yang akhirnya akan bersinergi dengan perangkat organisasi, teknologi, sistem, strategi, dan gaya hidup kepemimpinan.

Penelitian ini mengambil judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*" Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain atau anggota organisasi agar termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaannya tanpa dipaksa (Handoko, 2001) . Dalam (Nawawi, 2003: 43) antara lain dikatakan kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi memerlukan strategi dalam

mempengaruhi orang lain atau anggota organisasi agar memberikan kontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasinya.

Menurut Judge dan Piccolo (2004) hubungan positif antara kepemimpinan transformasi dengan sikap, perilaku, dan kinerja anak buah telah didokumentasikan. Beberapa peneliti mengemukakan bahwa penelitian terhadap kepemimpinan transformasi merupakan mediasi penting yang menghubungkan gaya kepemimpinan dengan kinerja (Bass et al, 2003) belum benar-benar dikaji dalam (Li Chung-Kai & Chia-hung Hung, 2009).Komitmen organisasional didefinisikan sebagai tingkat sampai mana seseorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins, 2008: 100).

Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Jadi disiplin harus dikembangkan agar setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu.

Menurut pendapat Fathoni, (2006: 172), kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Sedangkan yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah

keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan karyawan. Meningkatnya kepuasan kerja para karyawan akan memberikan dampak yang positif bagi organisasi dan penting bagi kelangsungan hidupnya.

Tinjauan Pustaka

1. Penelitian Terdahulu

Penelitian Munawaroh (2013) yang berjudul “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Tingkat Kedisiplinan Karyawan di Kantor Arsip dan Perpustakaan Daerah Kota Yogyakarta” menjelaskan antara lain bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kedisiplinan pustakawan. Hasil perhitungan korelasi *product moment* diperoleh nilai korelasi antara X dan Y adalah sebesar 0,417 angka korelasi ini tidak terlalu tinggi yang mengindikasikan bahwa kedisiplinan karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh perilaku kepemimpinan semata.

Parwita (2013) menjelaskan dalam penelitiannya tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan disiplin kerja bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dengan komitmen organisasi. Berkorelasi positif memiliki arti bahwa semakin dosen merasa puas terhadap pekerjaan maka mereka akan lebih berkomitmen pada Universitas Mahasaraswati. Kepuasan kerja berkorelasi positif dengan disiplin kerja. Ini membuktikan bahwa semakin dosen merasa puas terhadap pekerjaannya maka mereka akan lebih disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Komitmen organisasi berkorelasi positif dengan disiplin kerja. Ini dapat diartikan bahwa apabila dosen berkomitmen pada Universitas Mahasaraswati, maka mereka akan lebih disiplin. Penelitian itu dilakukan pada Dosen Yayasan Universitas Mahasaraswati Denpasar.

Hasil penelitian Setyaningdyah et al. (2013), yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Transaksional pada

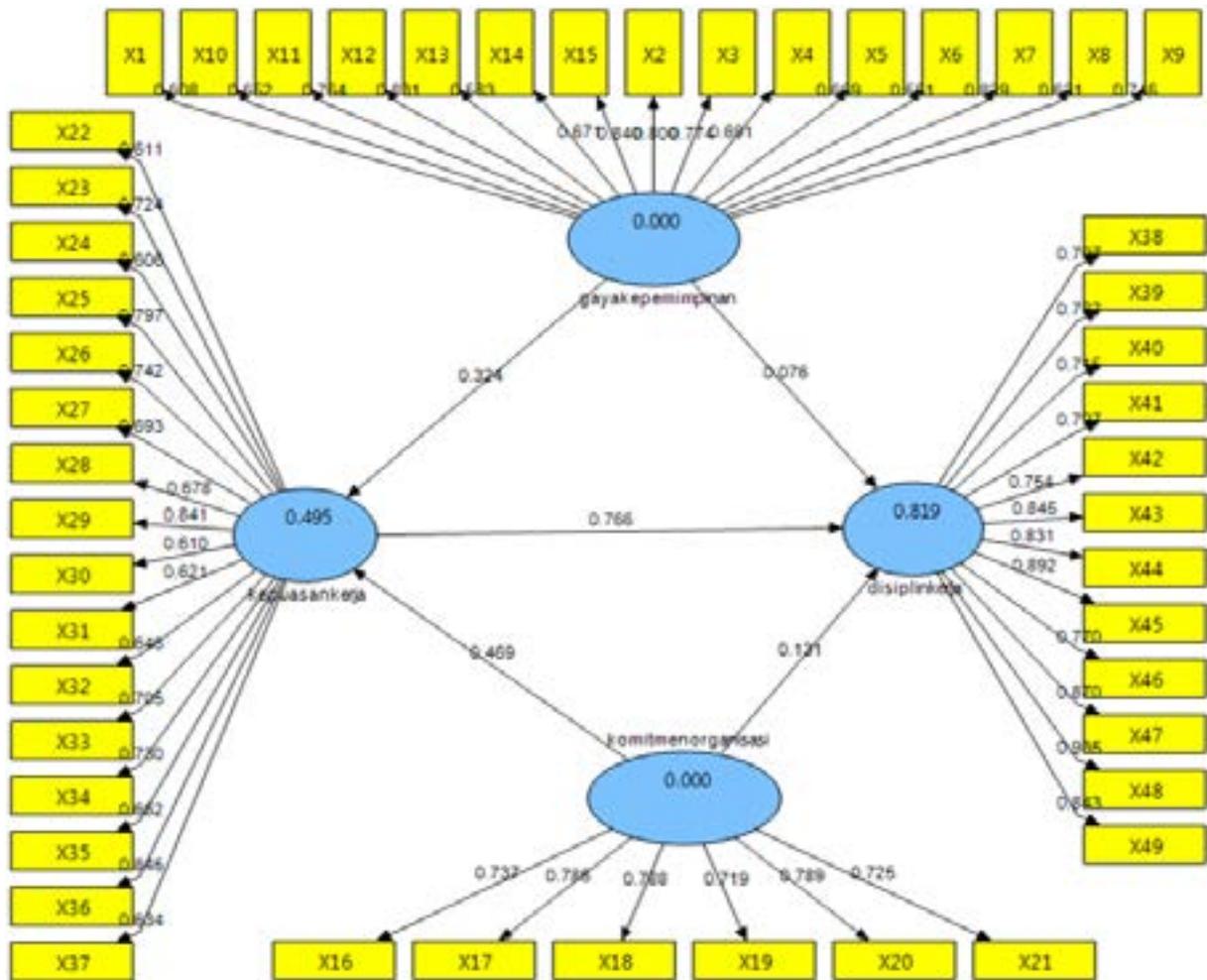
Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan” menyebutkan bahwa disiplin kerja secara signifikan dipengaruhi oleh kompetensi SDM dan komitmen organisasi. Selanjutnya, ia juga menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi, kepemimpinan transaksional dan disiplin kerja karyawan dengan kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini mengambil sampel dari seluruh karyawan PT. PLN (persero) AREA Surakarta yang berjumlah 77 responden, sedangkan teknik pengambilan data dengan memberikan kuisioner pertanyaan kepada seluruh karyawan tersebut. Model penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah model struktur berjenjang. Teknik analisis menggunakan teknik analisis SEM (*Structural Equation Modelling*) yang dioperasikan melalui program SmartPLS 2.0 M3. Menganalisis model penelitian dengan SEM dapat mengidentifikasi dimensi-dimensi sebuah konstruk dan pada saat yang sama mengukur pengaruh atau derajat hubungan antar faktor yang telah diidentifikasi dimensi-dimensinya. Keunggulan aplikasi SEM dalam penelitian manajemen adalah karena kemampuannya untuk mengkonfirmasi dimensi-dimensi dari sebuah konsep atau faktor yang sangat lazim digunakan dalam manajemen serta kemampuannya untuk mengukur pengaruh hubungan-hubungan yang secara teoritis ada (Ferdinand, 2002).

Hasil Dan Pembahasan

Pengujian unidimensionalitas dari masing-masing konstruk dengan melihat *convergent validity* dari masing-masing indikator konstruk. Menurut Chin (dalam Ghazali, 2006:120) suatu indikator dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik jika nilainya lebih besar dari 0,70. Sedangkan *loading factor* 0,50 sampai 0,60 masih dapat dipertahankan untuk model yang masih dalam tahap pengembangan.



Gambar 1. Hasil Uji *Structural Equation Model* (SEM)

Sumber: Hasil olah data SmartPLS

Dari hasil analisis gambar di atas dapat dijabarkan evaluasi model pengukuran dan model struktur, antara lain:

1. Evaluasi *Outer Model* atau *Measurement Model*

a. *Convergent validity*

Peneliti melakukan *convergent validity* untuk mengetahui nilai *indicatorloading* tiap variabel. Hasil analisis uji SEM pada gambar (gambar 1) semua indikator konstruk variabel semuanya valid bahwa semua indikator

mempunyai nilai *indicatorloading* lebih dari 0,50. Hal ini dapat dilihat dari *convergent validity* pada masing-masing variabel antara lain: gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan disiplin kerja.

b. *Compositereliability*

Peneliti melakukan *Composite reliability* untuk mengetahui nilai analisis tiap variabel yang dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 1. *Compositereliability* semua variabel

	Composite Reliability
Disiplin Kerja	0.9592
Gaya Kepemimpinan	0.9392
Kepuasan Kerja	0.9385
Komitmen Organisasi	0.8899

Sumber: Hasil olah Smart PLS

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa masing-masing variabel konstruk memiliki *composite reliability* yang tinggi, yaitu di atas 0.80. Hal ini dapat dilihat dari semua indikator yang memiliki nilai *tstatistic* hitung di atas t tabel 1.96 (sig pada 0.05). Begitu juga pada masing-masing indikator semuanya signifikan pada 0.05.

c. *Discriminant Validity*

Peneliti melakukan *Discriminant validity* ini digunakan untuk mengetahui nilai *loading* indikator tiap variabel. Nilai *loading* pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini.

Tabel. 2 Nilai *loading* masing-masing variabel

Variabel	Nilai <i>loading</i> terendah	Nilai <i>loading</i> tertinggi
Disiplin Kerja	0.70735	0.93539
Gaya Kepemimpinan	0.55149	0.83070
Kepuasan Kerja	0.60650	0.84518
Komitmen Organisasi	0.71901	0.78921

Berdasarkan tabel di atas dibandingkan dengan nilai korelasi indikator dan konstruk masing-masing mempunyai nilai *crossloading* lebih tinggi. Sedangkan, berdasarkan hasil *outerloading*, nilai *tstatistics* tertinggi 59,08171 dan terendah 3,91511, hal ini menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel 1,96 signifikan pada 0,05.

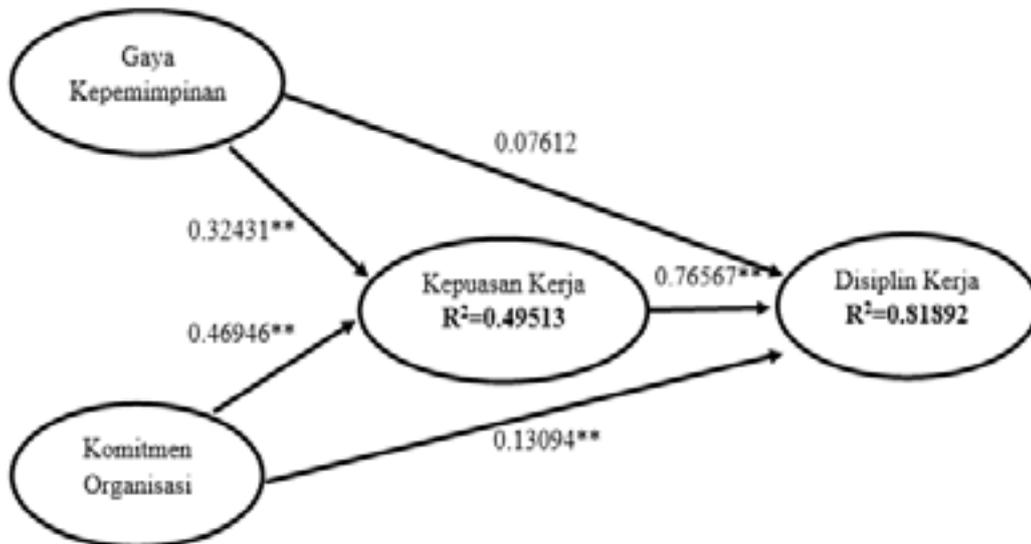
Cara lain untuk menguji *discriminant* adalah dengan membandingkan nilai akar dari *average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya. Adapun akar dari *average variance extracted* (AVE) setiap konstruk masing-masing variabel 1, hal ini menunjukkan semua variabel valid.

d. *Evaluasi Model Struktur atau Inner Model*

Hasil estimasi menunjukkan bahwa hubungan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dengan nilai koefisien 0,07612 tidak signifikan pada 0,05 (t tabel 1.96). Hubungan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien

0,32431 signifikan pada 0,05. Hubungan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dengan nilai koefisien 0,7656 signifikan pada 0,05. Hubungan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dengan nilai koefisien 0,13094 signifikan pada 0,05. Begitu juga hubungan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dengan koefisien 0,46946 signifikan pada 0,05.

Hasil estimasi terlihat bahwa, model pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja menghasilkan nilai *R-square* sebesar 0.81892 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebesar 81,8,9%. Sedangkan model pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai *R-square* sebesar 0.49513 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi sebesar 49,51 %. Berdasarkan *R-square* dan path koefisien, hubungan variabel laten dapat digambarkan pada gambar 2 di bawah ini.



Gambar 2. Hubungan variabel laten (path koefisien dan R -square)

Keterangan: ** signifikan pada 0,05

2. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai koefisien 0.07612 dan t hitung sebesar 1,58232 kurang dari 1,96 (signifikan 0,05). Maka hipotesis penelitian ini dikatakan ditolak, karena tidak memenuhi syarat t hitung diatas 1,96. Sehingga penelitian ini tidak berhasil menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan akan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dibentuk pada penelitian ini tidak memiliki kesamaan terhadap penelitian terdahulu, seperti riset yang dilakukan Munawaroh, (2013), Darwito (2008), Setyaningdyah et. al, (2013), serta Susanty & Sigit Wahyu Baskoro (2012).

b. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai

koefisien 0.13094 dan t hitung sebesar 2,82436 lebih dari 1,96 (signifikan 0,05). Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian ini dapat diterima karena memenuhi syarat t hitung diatas 1,96. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan hasil yang relatif sama dan mendukung penelitian terdahulu seperti Setyaningdyah et.al, (2013), dan Parwita (2013).

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien 0.32431 dan t hitung sebesar 3,48850 lebih dari 1,96 (signifikan 0,05). Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian ini dapat diterima karena memenuhi syarat diatas 1,96 t hitung. Jadi disimpulkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini memiliki kesamaan dan memperkuat justifikasi penelitian terdahulu, seperti Risambessy et al (2012), Atmojo (2012) dan Darwito (2008).

d. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien 0.46946 dan t hitung sebesar 4.08666 lebih dari 1,96 (signifikan 0,05). Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian ini dapat diterima karena memenuhi syarat diatas 1,96 t hitung. Hipotesis ini dapat menjelaskan bahwa

hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini memiliki kesamaan dan memperkuat justifikasi penelitian terdahulu, seperti riset Eslami and Davood Gharakhani (2012), Setyawan (2005), dan Parwita, (2013).

e. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai koefisien 0.76567 dan t hitung sebesar 20.72040 lebih dari 1,96 (signifikan 0,05). Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian ini dapat diterima karena memenuhi syarat diatas 1,96 t hitung. Hipotesis ini dapat menjelaskan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini memiliki kesamaan dan memperkuat justifikasi penelitian terdahulu, seperti riset Setyawan (2005), dan Parwita, (2013).

Simpulan

Hasil analisis penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, artinya gaya kepemimpinan yang digunakan belum bisa mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan kedisiplinannya. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, artinya semua variabel tersebut menunjukkan bisa mempengaruhi karyawan untuk menghasilkan hasil yang positif.
2. Model pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja

terhadap disiplin kerja menghasilkan nilai *R-square* yang menunjukkan model baik. Ini berarti bahwa variabilitas konstruk disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Model pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai *R-square* yang menunjukkan model moderat, ini berarti bahwa variabilitas konstruk kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi.

Saran

Saran dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian berikutnya perlu menambah atau memasukkan konstruk variabel lain, misalnya berupa konstruk eksogen yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan disiplin kerja sehingga nilai koefisien determinasinya dapat lebih bervariasi secara signifikan dan dapat ditingkatkan dari 0,81892 dari hasil keseluruhan model. Penelitian berikutnya hendaknya mengambil objek penelitian yang lebih luas, dengan penelitian jumlah karyawan yang lebih banyak.

Daftar Pustaka

- Ali, M. 2005. "Analisis Pengaruh Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Keuangan dan Perbankan*. Surabaya.
- Allen, N.J. dan Meyer, J.P. 1990. "The Measurement and Antecedents Of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization." *Journal of Occupational Psychology*.
- Atmojo, M. 2012. *The Influence of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance*. Riau: Universitas Riau.
- Chan, S.H. 2006. "Organizational identification and commitment of members of a human development organization". *Journal of Management Development*, Vol 25, Iss 3. pp 249 – 268
- Darwito. 2008. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Eslami, J. dan Davood G. 2012. *Organizational Commitment and Job Satisfaction*. Iran: Islamic Azad University.
- Faisal, K. dan Omar, R. 2012. "Impact of Job Satisfaction, Perceived Organizational Justice and Employee Empowerment on Organizational Commitment in Semi-Government Organizations of Pakistan". Pakistan: Air University.
- Fathoni, A. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ferdinand, A.T. 2002. *Structural Equation Modelling dalam Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro,
- Ghozali, I. 2006. *Struktur Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I.M. 2004. *Model Persamaan Structural: Konsep dan Aplikasi Dengan Program AMOS Ver.5.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gozali, S. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Jakarta: Gunung Agung.
- Griffin, R.W. 1980. "Relationships among Individual, Task Design, and Leader Behavior Variables." *Academy of Management Journal*, p. 665-683.
- Haarr, N.R. 1997. "They're making a bad name for department": Exploring the link between organizational commitment and police occupational deviance in a police patrol bureau, *Policing.* An International Journal of Police Strategies & Management, Volume 20, Nomor: 4. Halaman 786 – 812
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. 2001. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Ikrar Mandiriabadi.
- Indriantoro, N. dan Supomo, B. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi Dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Iqbal, M.T. et al. 2012. *The Impact of Person Job Fit on Job Satisfaction and Its Subsequent Impact on Employees Performance*. Pakistan: Muhammad Ali Jinnah University.
- Judge dan Bono. 2000. "Five-Factor Model of Personality and Transformational Leadership." *Journal of Applied Psychology*, p. 751- 765.
- Kabul, I. 2005. "Kepemimpinan Partisipasif dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Anggota Organisasi". *Jurnal Keuangan dan Perbankan*. Surabaya
- Kadir, A. 2005. "Pengaruh Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Gaji, Koitmen Organisasi dan Kinerja". *Jurnal Keuangan dan Perbankan*. Surabaya.
- Kartono, K. 2000. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali.
- Latan, H. dan Ghozali, I. 2012. *Partial Least Square Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 2.0 M3*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Li, Chung-Kai dan Chia-Hung, H. 2009. *The Influence of Transformational Leadership on Workplace Relationships and Job Performance*. Taiwan: Ling Tung University.
- Machfudz, M. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-MALIKI PRESS
- Martoyo, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Yogyakarta: BPFE.
- Mas'ud, F. 2002. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*, Badan. Semarang: BP-UNDIP.
- McNeese-Smith, D. 1996. *Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment*. *Hospital & Health Services Administration*. p. 160-175.
- Morrow, et al. 1988. *Work Commitment among Departement of Transportation Employees*, *Profesional Notes*. p. 96-104.
- Mowday, R. T., R. M. Steers and I. W. Porter. 1979. "The Measurement of Organizational Commitment." *Journal of Applied Psychology*, p. 408-414.
- Muhaimin. 2004. "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shawing Computer Bagian Produksi Pada PT.Primarindo Asia Infrastruktur Tbk di Bandung." *Jurnal PSYCHE*, Vol 1.
- Munawaroh, I.S. 2013. *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Tingkat Kedisiplinan*

- Karyawan Dikantor Arsip dan Perpustakaan Daerah Kota Yogyakarta. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Nawawi, H. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, A. S. (1984). *Pembelajaran Perusahaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, M.S. 2001. *Perbedaan Komitmen Organisasional Berdasarkan Karakteristik Individu*. Yogyakarta.
- Parwita, G.B.S. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja pada Dosen Yayasan*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Risambessy, A. et al. 2012. *The Influence of Transformational Leadership Style, Motivation, Burnout Towards Job Satisfaction and Employee Performance*. Indonesia: University of Pattimura,
- Rivai, V. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT salemba empat.
- Sastrohadwiryo, S. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia – Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Setyaningdyah, E. et al. 2013. “The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Ransactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee’s Performance”. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*. Indonesia: Brawijaya University
- Setyawan, D. 2005. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Relevansinya Terhadap Komitmen Organisasi pada Pemkab Temanggung*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suharsimi, A. 1998. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sukirman. 2012. *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi*. Semarang: PT. Bintratex.
- Susanty, A. dan Baskoro, S.W. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Karyawan, pada PT. PLN Persero APD Semarang*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Syafar, A.W. 2000. “Dimensi Budaya Kerja dan Implikasinya Terhadap Gaya Kepemimpinan Kasus Indonesia.” *Jurnal Siasat Bisnisno*. 4, vol 2.
- Thoha, M. 1995. *Kepemimpinan dalam Manajemen: Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Trisnaningsih, S. 2004. “Motivasi Sebagai “Moderating Variable dalam Hubungan antara Komitmen dengan Kepuasan Kerja”. *Jurnal Maksi*. Vol. 4. Semarang.
- Wahyuningsih. 2008. *Peranan PT. PLN (Persero) APJ Surakarta dalam Upaya Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Melalui Pengembangan Industri Kecil Di Surakarta.(Studi Kasus Mengenai Penunggakan Pengembalian Pinjaman Modal PKBL)*.Surakarta: Universitas Sebelas Maret Surakarta.

- Walumbwa, et, al. 2005. "Transformational Leadership, Organizational Commitment, and Job Satisfaction: A Comparative Study of Kenyan and U.S. Financial Firms." Human Resources Development Quarterly, p.235-256
- Yukl, G.A. 1989. "Managerial Leadership: A Review of Theory and Research". Journal of Management.