

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
BUDAYA ORGANISASI PADA KARYAWAN CV. MUSE ENTERTAINMENT
CENTER SAMARINDA**

**Rinda Maulida Riski¹, Lia Rosliana², Hanik Atum Muzayannah³
Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda¹, PKP2A III
LAN / dosen LB Fakultas Psikologi untag samarinda², Fakultas
Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda³
rindamaul@gmail.com¹, lia_roaliana2000@yahoo.com²,
hanik15@gmail.com³**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap budaya organisasi pada karyawan CV. Muse Entertainment Center Samarinda, sehingga terdapat 2 hubungan yang akan diselidiki dalam penelitian ini, yaitu : 1) kepemimpinan transformasional ; 2) budaya organisasi. Penelitian dilakukan kepada karyawan CV. Muse Entertainment Center Samarinda dengan jumlah subjek penelitian sebanyak 163 orang dengan spesifikasi karyawan laki-laki dan perempuan, berusia rata-rata 18 tahun sampai dengan 47 tahun dengan berbagai macam latar belakang pendidikan. Penelitian ini menggunakan alat ukur kepemimpinan transformasional *Multifactorial Leadership Questionnaire* (MLQ) Purwanto (2000) yang telah dimodifikasi kembali oleh penulis. Alat ukur budaya organisasi yang digunakan pada penelitian ini adalah model skala Likert. Dari hasil penelitian didapatkan nilai *t hitung* dari variabel X 0,441 lebih kecil dari pada *t tabel* 1,975. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap budaya organisasi pada karyawan CV. Muse Entertainment Center Samarinda.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Budaya organisasi

ABSTRACT

Transformational Leadership Influence Of Organizational Culture On CV. Muse Entertainment Center Samarinda Employees

This research is to find out if there's a significant of the effect of transformational leadership to organizational culture's on CV. Muse Entertainment Center Samarinda employees, so that the two are being investigated in connection to the research, that 's 1) transformational leadership; 2) the organizational cultural. The study was conducted to s CV. Muse Entertainment Center Samarinda employee by the number of research subjects as many as 163 people to the specifications of male employees and women, average age 18 years up to 47 years with a wide variety of educational backgrounds. This research used a the measuring instrument of transformational leadership MLQ (Multifactorial Leadership Questionnaire) Purwanto (2000) which has been modified again by the author. Measuring instrument of organizational culture used in this research is liket scale model. From the results, the t value of the variable X is less than the 0.441 t tabel 1.975. So the it can be concluded that there is no effect of transformational leadership on organizational culture on CV. Muse Entertainment Center Samarinda employee.

Keyword : Transformational Leadership, Organizational Culture

PENDAHULUAN

Pariwisata menjadi aktifitas yang mendapat perhatian besar, baik dari masyarakat mau pun pihak pemerintahan. Upaya - upaya peningkatan pariwisata di Samarinda mulai di kembangkan. Ada beberapa macam sarana pariwisata yang saling melengkapi disamping sebagai upaya untuk meningkatkan jumlah kedatangan wisatawan. Sarana kepariwisataan tersebut antara lain, hotel, restaurant, bioskop dan tempat hiburan malam. Salah satu tempat hiburan malam yang terdapat di Samarinda adalah CV. Muse Entertainment Center, CV. Muse Entertainment Center bergerak dalam bidang entertainment yang berada di ibukota Kalimantan Timur. Pusat hiburan eksklusif ini terdiri dari *main hall* untuk live entertainment yang terdiri dari *live band* dan *disk jockey (DJ)*. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan secara baik dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin perusahaan harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin dalam sebuah organisasi atau perusahaan akan sangat mempengaruhi keberhasilan dari organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Robins (dalam Ancok 2012) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan antara lain: 1) gaya kepemimpinan karismatik, yaitu para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku - perilaku tertentu pemimpin mereka, 2) gaya kepemimpinan transformasional, pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, pemimpin

transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. 3) gaya kepemimpinan transaksional, pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. 4) gaya kepemimpinan visioner, kemauan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik dibanding saat ini. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar sehingga bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan gaya kepemimpinan transformasional karena dianggap cocok dalam penerapan kepemimpinan CV. Muse Entertainment Center. Penerapan gaya kepemimpinan transformasional di CV. Muse Entertainment Center menunjukkan bahwa gaya ini sudah diterapkan dengan cukup baik, meskipun belum dapat dikatakan sepenuhnya optimal sebab masih terdapat fenomena-fenomena yang menjadi perdebatan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Indikasi terhadap penerapan gaya kepemimpinan ini ditunjukkan adanya

kewajiban pimpinan untuk membentuk visi dan misi satuan kerja sebagai bentuk penjabaran rencana strategis dalam menghadapi persaingan. Pola kepemimpinan yang efektif mampu menggugah pengikutnya untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Pimpinan pada perusahaan tersebut memiliki sikap bertanggung jawab, memiliki pengetahuan dibidangnya dan mampu meyakinkan orang lain dalam membangun organisasi.

Budaya organisasi merupakan karakteristik perusahaan yang penting untuk diperhatikan, terutama akibat kemampuannya untuk mempengaruhi kinerja perusahaan. CV. Muse Entertainment Samarinda senantiasa mempertahankan eksistensinya ditengah sektor industri hiburan malam lainnya dengan cara menciptakan dan mengelola budaya yang kuat untuk menggerakkan perilaku karyawan untuk mencapai visi misi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang kompetitif. Nilai-nilai yang diyakini oleh anggota perusahaan akan menginspirasi individu untuk menentukan tindakan dan perilaku yang tepat (Robbins, 2002). Nilai dan semangat tersebut akan mendasari sifat perusahaan dalam menjawab tantangan, dengan demikian budaya organisasi yang kuat tercermin melalui visi misi serta upaya perubahan konsep dan suasana baru yang diyakini akan memberikan semangat baru bagi karyawan dan perusahaan. Usaha ini dapat terlihat dari perilaku karyawan CV. Muse Entertainment Samarinda yang senantiasa memberikan pelayanan yang baik dengan menyambut dan mengucapkan salam atau slogan ucapan selamat datang yang menjadi ciri khas dari CV. Muse Entertainment Samarinda. Peranan kepemimpinan transformasional dianggap paling cocok dari sekian banyak model kepemimpinan yang ada. Kepemimpinan model ini mampu memfasilitasi

kebutuhan karyawan dan mengembangkan potensi mereka seoptimal mungkin.

Peranan gaya kepemimpinan transformasional dianggap paling cocok dari sekian banyak model kepemimpinan yang ada. Kepemimpinan model ini mampu memfasilitasi kebutuhan karyawan dan mengembangkan potensi mereka seoptimal mungkin. Penelitian yang telah dilakukan mencatat bahwa perilaku pemimpin transformasional juga berpengaruh secara signifikan terhadap budaya organisasi. Secara khusus, kepemimpinan yang diterapkan para pendiri organisasi dan para penerus mereka membantu pembentukan budaya yang bekenaan dengan nilai-nilai dan asumsi bersama yang dipandu oleh kepercayaan pribadi para pendiri dan pemimpin organisasi. Oleh sebab itu rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap budaya organisasi pada karyawan CV. Muse Entertainment Center Samarinda.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola, keyakinan dan nilai. Ivancevic (dalam Robbins, 2002). Robbins dan Judge (2002) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih saksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu. Robbins (2002) menjelaskan, budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan

yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi menurut Greenberg et al (2003) merupakan suatu kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai, norma perilaku, dan pengharapan yang dianut oleh setiap anggota organisasi. Kerangka kerja kognitif tersebut berakar dari sekumpulan karakteristik inti yang dinilai bersama oleh setiap anggota organisasi. Budaya organisasi sendiri adalah asumsi dasar, kerangka kerja kognitif, kepribadian organisasi dan sistem yang dianut serta diyakini bersama oleh setiap anggota organisasi yang bertujuan memandu tingkah laku yang dilakukan oleh anggota dan mencerminkan perbedaan antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

Suyono (dalam Sobirin, 2009) mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu:

- a. Kepemimpinan, organisasi harus memiliki pemimpin yang bisa diteladani dan didengar oleh bawahan
- b. Komunikasi, proses komunikasi harus dilaksanakan secara konsisten dan rutin sehingga perbedaan budaya (kebiasaan-kebiasaan) yang dibawa individu yang berbeda latar belakang akan mengalami integrasi persamaan dengan tujuan organisasi.
- c. Motivasi, motivasi merupakan pemberian daya penggerak dan menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Hal ini terkait dengan

bagaimana budaya itu mempengaruhi organisasi dan bagaimana suatu budaya itu dapat dikelola oleh organisasi. Robbins (2002) mengatakan bahwa fungsi budaya organisasi itu adalah sebagai berikut :

- a. Berperan sebagai tapal batas, yang secara jelas membedakan suatu organisasi dengan organisasi yang lain.
- b. Sebagai identitas bagi anggota
- c. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas
- d. Memantapkan system sosial yang membantu mempersatukan organisasi
- e. Sebagai pemandu dalam membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2007) ada tujuh karakteristik budaya organisasi diantaranya

Inovasi dan keberanian, perhatian pada hal-hal rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi team, keagresifan dan stabilitas. Menurut Schein budaya organisasi terbentuk dalam tiga tingkatan. 1) Artefak adalah tingkatan yang diamati seperti produk, jasa atau perilaku anggota organisasi, 2) Nilai-nilai yang didukung adalah Tingkatan yang tidak dapat terlihat. Nilai-nilai ini terungkap melalui pola-pola perilaku tertentu dalam organisasi, 3) Asumsi dasar yakni keyakinan yang dianggap sudah ada oleh anggota suatu organisasi.

Aspek aspek yang digunakan dalam pengukuran budaya organisasi menurut Robbins (dalam Novita, 2011) adalah : a) *Individual Initiative*, seberapa jauh tingkatan tanggung jawab, kebebasan dan kemandirian yang dimiliki, b) *Risk Tolerance*, seberapa jauh dorongan karyawan untuk dapat lebih agresif, inovatif, dan berani mengambil resiko, c) *Direction*, seberapa jauh organisasi menentukan tujuan yang akan dicapai dan kinerja yang diharapkan, d) *Integration*, sejauhmana unit-unit didalam organisasi

didorong untuk beroperasi dalam satu koordinasi yang baik, e) *Management Support*, seberapa jauh para manager memberikan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan terhadap para bawahannya, f) *Control*, sejauhmana peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengontrol perilaku karyawan, g) *Reward System*, sejauhmana alokasi penghargaan atau keahlian, gaji, dan promosi yang berdasarkan pada kriteria performasi karyawan, bukan hanya senioritas ataupun rasa suka atau tidak suka, h) *Conflict*, seberapa jauh dorongan karyawan kritis terhadap perbedaan pendapat dan terbuka dengan kritik serta konflik yang terjadi, i) *Communication Patterns*, sejauhmana komunikasi dalam organisasi yang terbatas pada susunan wewenang secara formal.

Kepemimpinan Transformasional

Yulk (dalam Robbins, 2002) kepemimpinan dapat didefinisikan berdasarkan ciri - ciri, perilaku, pengaruh, pola interaksi, hubungan peran dan posisi jabatan administratif. Kepemimpinan transformasional di definisikan oleh Bass dan Riggio (dalam Robbins, 2002) sebagai tipe kepemimpinan yang mengubah nilai, keyakinan dan sikap dari pengikutnya. Pemimpin transformasional memberikan inspirasi terhadap pengikutnya untuk memiliki visi sesuai dengan organisasi serta turut mengembangkan budaya kerja yang akan membangkitkan aktivitas kinerja yang tinggi. Menurut Stephen P. Robbins (2002) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan, dan yang memiliki karisma. Kepemimpinan transformasional memiliki ciri-ciri diantaranya, mampu mendorong pengikut untuk menyadari pentingnya hasil pekerjaan,

mendorong pengikut untuk lebih mendahulukan kepentingan organisasi, mendorong untuk mencapai kebutuhan yang lebih.

Bass dalam Robbin dan Judge (2002) mengemukakan adanya karakteristik kepemimpinan transformasional diantaranya :

- a. Karisma, merupakan proses pemimpin mempengaruhi bawahan dengan menimbulkan emosi-emosi yang kuat.
- b. Inspirasi, pemimpin yang inspirasional adalah seorang pemimpin yang bertindak dengan cara memotivasi dan menginspirasi bawahan yang berarti mampu mengkomunikasikan harapan-harapan yang tinggi dari bawahannya, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan pada kerja keras, mengekspresikan tujuan dengan cara sederhana.
- c. Rangsangan Intelektual, mengenalkan cara pemecahan masalah secara cerdas dan cermat, rasional dan hati-hati sehingga anggota mampu berpikir tentang masalah dengan cara baru dan menghasilkan pemecahan yang kreatif.
- d. Perhatian Individu, perhatian secara individual merupakan cara yang digunakan oleh pemimpin untuk memperoleh kekuasaan dengan bertindak sebagai pembimbing, memberi perhatian secara individual dan dukungan secara pribadi kepada bawahannya.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Sugiono (dalam Kasmadi, 2013) Studi korelasional dengan menggunakan pendekatan survei dimana penelitian dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah

data sampel yang diambil dari populasi. Populasi yang ada pada perusahaan CV. Muse Entertainment Center Samarinda berjumlah 163 orang, diantaranya 56 karyawan wanita dan 107 karyawan pria. Dari jumlah populasi tersebut seluruhnya dapat dijadikan sampel yang nantinya akan berjumlah 163 orang.

Aspek - aspek yang digunakan dalam pengukuran budaya organisasi menggunakan aspek - aspek yang diungkapkan oleh Robbins (dalam Novita 2011) yaitu, *individual initiative, risk tolerance, direction, integration, management support, control, reward system, conflict tolerance, communication patterns.*

Skala kepemimpinan transformasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala modifikasi MLQ (*Multifactor Leadership Questionnaire*) yang disusun kembali oleh Purwanto (2000). MLQ mengungkap empat aspek kepemimpinan transformasional yaitu karisma, inspirasional, stimulus intelektual dan perhatian individu yang telah dimodifikasi kembali itemnya oleh penulis.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi sederhana. Analisa ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

HASIL PENELITIAN

Pada rumusan hipotesis disebutkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap budaya organisasi. Menurut Schein (dalam Robbins, 2002) budaya diciptakan oleh pemimpin-pemimpinnya, pemimpin diciptakan oleh budaya, hal tersebut tidak terbukti pada penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap budaya organisasi

pada karyawan CV. Muse Entertainment Samarinda. Dari hasil data uji deskriptif budaya organisasi tergolong tinggi dengan total persentase 38% atau 62 orang karyawan memiliki budaya organisasi tinggi 37% atau 60 orang mengkategorikan sedang dan sisanya sebesar 25% atau 41 orang mengkategorikan rendah. Dampak yang ditimbulkan dari budaya organisasi yang tinggi adalah karyawan memahami betul kesadaran akan nilai-nilai yang dianut CV. Muse Entertainment Samarinda. Budaya organisasi menurut Greenberg et al (dalam Robbins,2002) merupakan suatu kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap,nilai, norma perilaku, dan pengharapan yang dianut oleh setiap anggota organisasi. CV. Muse Entertainment Samarinda sendiri lebih menaatkan pada hasil kinerja karyawannya karena perusahaan tersebut bergerak dibidang hiburan. Budaya yang kuat memiliki dampak yang lebih kuat terhadap tata nilai yang ada dalam organisasi, karena budaya organisasi memiliki iklim internal dan dengan intensitas yang tinggi dapat membentuk perilaku dalam organisasi.

Begitu pula dengan penerapan kepemimpinan transformasional pada karyawan CV. Muse Entertainment juga termasuk tinggi, dari hasil uji deskriptif diperoleh 42% atau 68 orang mengkategorikan tinggi, 32% atau 52 orang mengkategorikan sedang dan sisanya sebesar 26% atau 43 orang mengkategorikan rendah. Dampak yang ditimbulkan dari penerapan kepemimpinan transformasional yang tinggi adalah pemimpin mampu membawa kesadaran pengikutnya dengan memunculkan ide-ide produktif, kebertanggung jawaban dan nilai moral. Seorang pemimpin dikatakan transformasional diukur dalam hubungannya dengan efek pemimpin tersebut terhadap bawahannya. Hal ini dapat terlihat bahwa karyawan CV. Muse

Entertainment Samarinda mempunyai rasa kagum, rasa hormat dan kesetiaan pada pimpinannya serta termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Hal ini juga dibuktikan dengan sedikitnya pergantian karyawan pada perusahaan tersebut dan pencapaian prestasi kerja.

Hasil uji hipotesis diperoleh bahwa tidak ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap budaya organisasi pada karyawan CV. Muse Entertainment Samarinda, hasil yang didapat nilai t hitung 0,441 dan t table 1,975. Menurut penulis salah satu faktor dalam ketidak signifikanan kedua variabel tersebut adalah CV. Muse Entertainment lebih menekankan pada kualitas dan kinerja karyawannya, bagaimana para karyawan tersebut mampu memberikan pelayanan yang baik terhadap customer, faktor lainnya juga disebabkan oleh karakteristik subjek tersebut, sebagian besar karyawan bekerja pada malam hari hal ini yang menyebabkan minimnya interaksi antara pimpinan dan bawahan. Budaya organisasi yang tinggi pada CV. Muse Entertainment Samarinda tidak di pengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, kemungkinan ada faktor lain yang mempengaruhi tingginya budaya organisasi pada perusahaan tersebut, faktor tersebut menurut penulis kemungkinan dikarenakan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan hidup. Faktor selanjutnya tingkat kebergantungan karyawan pada pimpinan dan perusahaan cenderung tinggi. Oleh karenanya karyawan pada umumnya berusaha untuk mengidentifikasi dirinya dengan perusahaan tempat kerja mereka agar mereka diakui sebagai bagian dari perusahaan. Faktor tersebut didasari karena tingginya latar belakang karyawan yang berpendidikan SLTA dengan jumlah persentase 90%, 10% berpendidikan S1 dan sebagian besar

karyawan didominasi pekerja laki-laki dengan jumlah persentase 66% dan sisanya 34% pekerja perempuan. Budaya organisasi sendiri diwujudkan dalam bentuk perilaku individu masing-masing dan sejauhmana karyawan terlibat dalam kewajiban berinovasi dan bagaimana karyawan tersebut menilai diri mereka dan rekan kerjanya dalam hal kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan atau organisasi tersebut. Kepemimpinan transformasional diartikan sebagai kemampuan pemimpin untuk mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, pola kerja dan nilai-nilai kerja yang dipersepsikan bawahan sehingga mampu mengoptimalkan kinerja.

KESIMPULAN

Hasil uji normalitas menunjukkan normal ($p > 0,05$), grafik histogram menunjukkan bahwa data-data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hasil uji asumsi linearitas mempunyai nilai *deviant from linearity* $F = 0,900$ dan $p = 0,558 > 0,05$ yang berarti hubungan dinyatakan linear. Hasil uji regresi linear menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh sebesar 68,303 dan selebihnya di pengaruhi diluar kepemimpinan transformasional. Untuk pengujian hipotesis didapat hasil (R) sebesar 0,035 dan t hitung (0,441) lebih kecil dari pada t tabel (1,975). Dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada kepemimpinan transformasional terhadap budaya organisasi di CV. Muse Entertainment Samarinda.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, D., 2012. *Psikologi Kepemimpinan Dan Inovasi*. Jakarta : Erlangga.
- Ardan, K., & Mujiati, Ni Wayan., 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arishanti, Klara I., 2007. Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi*. Vol.1., No.1.
- Budiarto, Y., 2004. Komitmen Karyawan Pada Perusahaan Ditinjau Dari Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional. *Jurnal Psikologi*, Vol.2, No.2.
- Hamdani, W., & Handoyo, S., 2012. Hubungan Antara gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Stress Kerja Karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol.1, No.2.
- Koesmono, T., 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengelolaan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Kasmadi., & Sunarsih, S Nia., 2013. *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Kepemimpinan Transformasional. 2013, Januari. *Inurma* [on-line]. Diakses pada tanggal 13 September 2013 dari <http://innurma.blogspot.com/2013/01kepemimpinan-transaksional-dan.html>
- Novinti, Farah R., 2011. *Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Persepsi Budaya Organisasi Dengan Employee Engagement Pada Karyawan PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri Surakarta*. Skripsi Psikologi. Surakarta : Universitas Sebelas Maret.
- Porwani, S., & Zunaidah. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tambang Batu Bara Bukit Asam (PERSERO) Tanjung Enim. *Jurnal Bisnis*. Vol.2.
- Robbins, P Stephen., [eds]. 2002. *Organization Behavior*. New Jersey : Prentice Hall
- Saputra,L., 2010. *Organisasi*. Tangerang : Binarupa Aksara.
- Sobirin, A., 2009. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Soetopo, H., 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Remaja Rosda Karya.

- Sunyoto, D., & Burhanudin., 2011.
*Perilaku
Organisasional*.Yogyakarta :
CAPS
- Widyaastuti., Hana C.,2010.
Hubungan Antara Budaya
Organisasi Dengan
Komitmen Organisasi Pada
Perawat Rumah Sakit Panti
Wilasa Citarum Semarang.
Jurnal Psikologi. Vol. 2., No.
1.
- Wirawan., 2013. *Kepemimpinan*.
Depok : Rajawali Pers.