

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**(Studi Pada Pengurus Organisasi Perkasa Senuko Sidoagung Godean
Sleman)**

DHANI PRI PRASTYA

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Email : ghanipriprastya@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of organizational commitment in mediating the relationship between transformational leadership style and the performance of the management of the Mighty Senuko Organization in Sidoarjo, Godean Sleman. The sample technique in this study used saturated samples and collected 40 respondents. The technique of collecting data using a questionnaire. Data analysis method used in the form of simple regression, multiple regression, and sobel test.

The results of the study of transformational leadership style have a positive and significant effect on organizational commitment, organizational commitment has a positive and significant effect on performance, transformational leadership style has no effect on performance, organizational commitment is able to mediate or intervening between the effects of transformational leadership on performance.

Keywords: Transformational leadership, organizational commitment, and performance.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan bagian terpenting dari perusahaan maupun organisasi menjadi bagian penggerak untuk menentukan kualitas pada diri seorang karyawan pada perusahaan. Olehsebab itu Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting pada perusahaan untuk masa yang akan datang dan karena itu merupakan bagian terpenting dalam organisasi maupun

perusahaan. Salah satu kebutuhan dan keinginan karyawan atau SDM adalah mendapatkan balas jasa dari perusahaan. Adanya balas jasa yang jelas akan memotivasi SDM untuk meningkatkan kinerjanya.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan juga tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung.

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusianya. SDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur SDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan maupun organisasi. Dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang

berhubungan dengan tenaga kerja manusia itu sendiri. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak mungkin terwujud jika tanpa adanya rasa sadar dari karyawan itu sendiri meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan atau organisasi sangat canggih.

Organisasi Perkasa adalah sekumpulan pemuda-pemudi Dusun atau Desa Senuko berdiri pada tahun 1968. Organisasi Perkasa ini meliputi banyak hal prestasi PS. Perkasa atau lebih dikenal dengan persatuan sepakbola Perkasa yang merupakan bagian dari organisasi pemuda-pemudi Perkasa di Senuko Sidoagung yang berdiri pada tahun 1990. Selama 20 tahun lebih itulah PS. Perkasa eksis di kancah sepakbola juga sebagai kegiatan olahraga dan tidak hanya organisasi itu sendiri.

Organisasi Perkasa mempunyai tujuan mewujudkan pemuda pemudinya menjadi seseorang yang bisa memberikan atau dedikasi berguna dalam setiap kerjanya terhadap masyarakat kampung di desa Senuko Sidoagung Godean. Organisasi Perkasa dengan seiringnya perkembangan zaman mulai memberikan apa yang dibutuhkan masyarakat dan ikut ambil dalam kegiatan di masyarakat sekitar. Organisasi Perkasa Pemuda-pemudinya merupakan benteng dari masyarakat Senuko dan harus tetap menjaga dan melestarikan sejarah yang telah diwariskan oleh leluhur dan tetap dapat melestarikan dari generasi ke generasi yang akan datang. Oleh sebab itu, maka setiap 2 tahun sekali organisasi ini mempunyai pemilihan seorang pemimpin atau ketua untuk dapat

memberikan pengaruh dan bisa membawa anggotanya tetap aktif dan kompak dalam setiap tugasnya. Organisasi Perkasa butuh pemimpin yang bisa menjadi contoh yang baik, namun komitmen anggota semakin hari semakin kurang karena sosok pemimpin yang ada kurang ikut terjun langsung dan memberikan arahan menjadi penyebab utama kurangnya komitmen terhadap organisasi. Pekerjaan yang menjadi tanggung jawab juga tidak terselesaikan secara maksimal. Pada Organisasi Perkasa masih banyak masalah yang terjadi dari anggota yang masih belum bisa bertanggung jawab dengan tugasnya, anggota sering tidak mematuhi pemimpin, sehingga menjadi permasalahan yang terjadi di organisasi perkasa pada saat ini dan masih menjadi masalah setiap tahunnya.

Peneliti mengambil fenomena yang terjadi di Organisasi Perkasa pada gaya kepemimpinan dan anggota karyawan yang tidak memiliki rasa kesadaran terhadap komitmen organisasi. Mengingat bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan masih kurang baik terhadap anggota Organisasi Perkasa, sehingga anggota merasa kurang percaya terhadap pemimpin atau ketua organisasi. Hal ini berakibat pada minat anggota atau karyawan untuk mengerjakan tugasnya pada organisasi sehingga berdampak kinerjanya yang menjadi rendah.

KAJIAN TEORI

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins (2001) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu memberi inspirasi karyawannya untuk lebih mengutamakan kemajuan organisasi daripada kepentingan pribadi, memberikan perhatian yang baik terhadap karyawan dan mampu merubah

kesadaran karyawannya dalam melihat permasalahan lama dengan cara yang baru.

Menurut Bass dan Avolio (1990) kepemimpinan transformasional pada dasarnya adalah suatu proses untuk mempengaruhi seseorang maupun pada bawahannya. Menurut Burn (1991) kepemimpinan transformasional adalah proses dimana kepemimpinan atau atasan dan bawahan saling mendorong satu dengan yang lainnya kearah moral dan motivasi yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional dengan demikian dapat meningkatkan kesadaran bawahan, dengan memberikan dorongan, cita-cita dan nilai moral yang lebih tinggi seperti kemerdekaan, keadilan, kesamaan, kedamaian dan rasa kemanusiaan. Jika dihubungkan dengan teori hirarki kebutuhan Maslow, maka kepemimpinan transformasional dimaksudkan untuk mendorong tingkatan kebetuhan bawahan, kearah hirarki yang lebih tinggi.

2. Komitmen Organisasi

Menurut Greenberg dan Baron (2003), komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

Menurut Allen dan Meyer (1990) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen akan bekerja penuh dedikasi yang membuat karyawan

memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawabnya yang lebih untuk keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2001) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Wibowo, 2007) menyebutkan kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu pula dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi

Pengaruh kepemimpinan transformasional dapat secara langsung mempengaruhi anggota-anggota organisasi dalam rangka mendapatkan penerimaan, dukungan, komitmen dan keterlibatan mereka dalam perubahan

melalui perilaku-perilaku kharismatik, pengartikulsia visi dan penekanan perhatian individual kepemimpinan transformasional Senada dengan hasil penelitian Klein dan Sorra (2001) yang menyimpulkan bahwa untuk menumbuhkan komitmen para anggota organisasi terhadap perubahan dapat dilakukan dengan menerapkan kepemimpinan transformasional, khususnya dengan perilaku-perilaku mengartikulasikan visi, menyediakan suatu model yang tepat, memupuk penerimaan tujuan-tujuan kelompok dan dukungan individual. Keempat jenis perilaku pemimpin transformasional ini ditemukan memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen karyawan. Terdapat beberapa penelitian yang mendukung antara hubungan antar variabel keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja, adalah sebagai berikut. Seperti yang diteliti oleh Fifi Nurafiah Tahun 2012, Iwayan Marsalia Indica (2013, Kriswati Tahun 2012, Sugiyanto tahun 2010.

H1 : Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Apabila komitmen organisasi pada karyawan suatu organisasi tinggi maka kecenderungan kinerja akan meningkat sehingga kinerja karyawan organisasi semakin tinggi, biasanya ditandai dengan kemauan yang tinggi terhadap segala sesuatu yang berhubungan dengan organisasi sesuai dengan indikator komitmen yaitu kemauan terhadap organisasi. Ketika kemauan rendah maka karyawan berpikiran untuk mengerjakan pekerjaan tidak maksimal tersebut untuk meningkatkan tingginya kinerja maka harus memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Seperti yang diteliti dahulu yaitu menurut Nurul Laily Tahun 2017, Hendrawan Qonit Mekta Tahun 2017, Ranty Safitri Tahun 2016

H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan yang kurang baik terjadi pada karyawan yang menyebabkan karyawan tersebut tidak nyaman dan mendapat kinerjanya kurang baik dan maksimal pada pekerjaannya sendiri seperti tuntutan yang berlebih dari perusahaan maupun organisasi terlebih lagi ketidakjelasan terhadap masa depan di perusahaan tersebut, sehingga semakin pimpinan kurang baik maka kinerja bawahannya juga kurang baik, maka semakin kuat juga kepemimpinan yang dibawakan oleh pemimpin baik. Beberapa kajian yang sudah dilakukan yaitu Indra Kharis Tahun 2015, Ujang Tri Cahyono Tahun 2014, Roy Johan Agung Tucunan Tahun 2014, Nur Septi Aqmarina Tahun 2016.

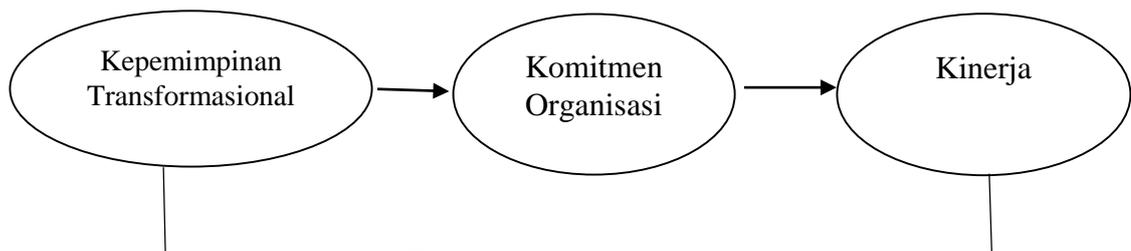
H3: Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan transformasional pada organisasi kurang mampu memberikan dorongan kinerja terhadap bawahannya atau pengurus, mendengarkan aspirasi karyawan dan memberikan penghargaan kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan apabila hubungan gaya kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan kinerja berarti dapat di katakan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung yakni melalui peningkatan motivasi bawahan maupun pengurus yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja. Sehingga bawahan memiliki penilaian yang negatif terhadap pimpinannya, karena timbul berdasarkan situasi di dalam organisasi

yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal tersebut membuat bawahan mempunyai kinerja yang kurang baik karena pimpinan mempunyai gaya kepemimpinan transformasional yang rendah.

H4: Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening*.

MODEL PENELITIAN



Gambar 1.
Model penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan kali ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2018). Penelitian ini merupakan penelitian dalam melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kasual), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen namun, hubungan ini dipengaruhi oleh variabel *intervening*. Sebagai variabel independen sebab yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional, sebagai

variabel dependen akibat yaitu kinerja karyawan, dan sebagai variabel *intervening* adalah komitmen organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. UJI KUALITAS INSTRUMEN

Uji Validitas

Tabel 1.1
Hasil uji validitas instrument

Variabel	Jumlah Butir Semula	Jumlah Butir Gugur	Jumlah Butir Valid
Gaya kepemimpinan transformasional	18	1	17
Komitmen organisasi	24	0	24
Kinerja	11	0	11

Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa untuk angket gaya kepemimpinan transformasional memiliki 17 item pertanyaan yang valid dan 1 item pertanyaan yang gugur. Komitmen organisasi memiliki 24 item pertanyaan yang valid dan tidak ada item pertanyaan yang gugur. Kinerja memiliki 11 item pertanyaan yang valid dan tidak ada item pertanyaan yang

gugur. Maka dapat disimpulkan dari uji validitas instrumen diatas dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Tabel 1.2
Hasil uji reliabilitas instrument

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Gaya kepemimpinan transformasional	,818	Reliabel
Komitmen organisasi	,887	Reliabel
kinerja	,798	Reliabel

Koefisien reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir-butir pernyataan yang diberikan oleh responden. Berdasarkan tabel uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pernyataan selalu konsisten. Jadi hasil uji reliabilitas gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,818, komitmen organisasi sebesar 0,887, kinerja Sebesar 0,798. Seluruh instrumen memiliki nilai *Alpha* di atas 0,7. Jadi bisa disimpulkan semua item pernyataan empat variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,7 . yang artinya keempat instrumen dinyatakan reliabel atau memenuhi syarat.

UJI HIPOTESIS

1. Analisis regresi linier sederhana

Model analisis *path* (jalur) digunakan untuk menguji hipotesis 1 dan 2. Maka diperoleh dari hasil analisis tersebut dengan menggunakan program SPSS 21 sebagai berikut :

Model analisis regresi linier sederhana untuk menjelaskan pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi, dengan hasil uji regresi linier sederhana sebagai berikut :

Tabel 4.17 Hasil Regresi Sederhana

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Beta	Std. eror	Beta		
Gaya kepemimpinan transformasional	1,075	,134	,793	8,030	,000
Dependent variabel komitmen organisasi					

Berdasarkan Tabel diatas dapat dirinci bahwasannya pada variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai koefisien sebesar 0,793 hal ini dapat dikatakan bahwa pengaruh hubungan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi adalah positif. Artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka akan semakin tinggi tingkat komitmen organisasi terhadap organisasi pada sekarang ini.

Pada hasil uji regresi sederhana pada Tabel diatas juga didapati nilai probabilitas (p) sebesar 0,000 jika melihat syarat uji t yakni p value < 0,05 (a) maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel independen memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil uji diatas menyatakan bahwa 0,000 (p) < 0,05 (a), berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi.

Sehingga pada penelitian ini hipotesis 2 diterima serta dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh hubungan secara positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.18 Hasil Regresi Berganda

Tabel Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Beta	Std. Error	Beta		
Gaya kepemimpinan transformasional	-,077	,093	-,100	-830	,412
Komitmen Organisasi	,555	,069	,972	8,060	,000

Dependent variabel
Kinerja

Sumber lampiran 6

a. Uji Hipotesis 2

Berdasarkan rangkuman hasil regresi pada tabel 4.17, nilai signifikansi pada variabel komitmen organisasi terhadap kinerja adalah 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Jadi komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya dari tabel 4.17 dapat diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai $\beta = 0,972$. Artinya variabel independen memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja. Sehingga penelitian hipotesis 3 diterima serta dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh hubungan secara positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja.

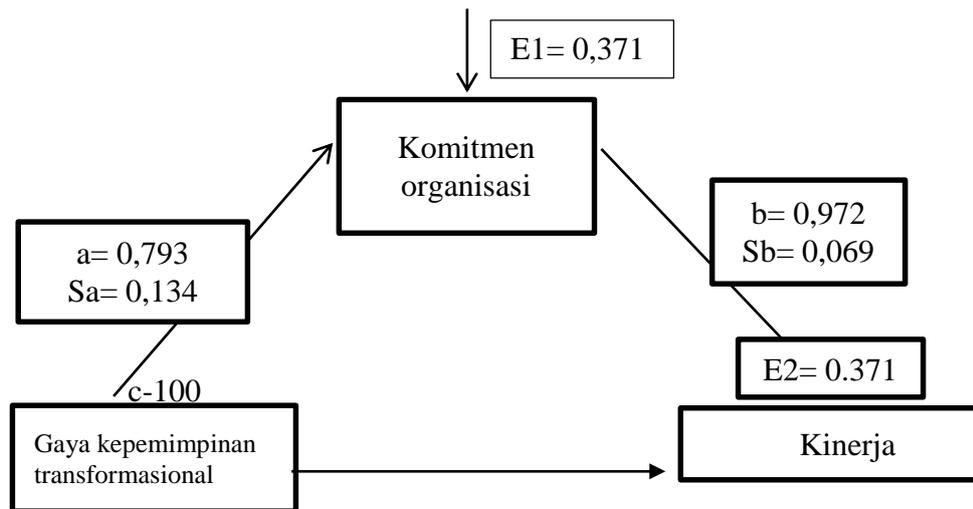
b. Hipotesis 3

Berdasarkan tabel diatas dapat dirinci bahwasanya pada variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai koefisien sebesar - 0,100 hal ini dapat dikatakan bahwa pengaruh hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja adalah negatif. Artinya semakin rendah kepemimpinan transformasional maka akan semakin rendah juga keinginan bawahan untuk menyelesaikan tugasnya.

Pada hasil uji regresi linear berganda pada tabel diatas juga didapati nilai probabilitas (p) sebesar 0,412 jika melihat syarat uji t yakni p value < a, maka H_0 ditolak dan H_a ditolak, artinya variabel independen tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil uji diatas menyatakan bahwa $0,412 (p) < 0,05 (a)$, berarti terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Sehingga pada penelitian ini hipotesis 1 ditolak serta dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh hubungan secara negatif dan tidak signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja.

3. Hipotesis 4

Berdasarkan uji hipotesis 4 ini berbeda dengan uji ketiga hipotesis diatas. Hipotesis ini akan menguji nilai mediasi dari variabel komitmen organisasi. Jadi akan digunakan langkah diagram jalur atau *path analysis*. Analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan oleh teori.



Gambar 4.2 Model penelitian Path Analysis

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 4.16 dan 4.17 menunjukkan koefisien pengaruh langsung dan tidak langsung. Pengaruh langsung pada koefisien diatas c sebesar -0,100 yaitu pengaruh langsung gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Besarnya total dari pengaruh tidak langsung koefisien ditunjukkan pada (a) sebesar 0,793 dan (b) 0,972 yaitu pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja secara tidak langsung.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Bagi organisasi Perkasa Sidoagung

Saran bagi organisasi Perkasa Sidoagung sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pemimpin di organisasi Perkasa memiliki gaya kepemimpinan transformasional yang tidak berpengaruh terhadap kinerja bawahannya. Dari hal tersebut dapat ditemukan saran dari peneliti untuk pemimpin pada organisasi Perkasa Sidoagung dengan memberikan motivasi untuk mendorong bawahannya yang ia pimpin agar merasa diperhatikan sehingga kinerja akan meningkat dengan adanya kepemimpinan yang lebih baik.
 - b. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang baik, akan tetapi hasil akan lebih maksimal jika penelitian ini dilakukan secara keseluruhan pada seluruh anggota atau pengurus yang terlibat dalam organisasi, sedangkan penelitian ini hanya fokus pada bidang kepengurusan organisasi.
2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam melakukan penelitian, misalnya melalui wawancara terhadap responden, sehingga hasil yang di dapat akan lebih bervariasi. Peneliti selanjutnya dapat bekerja sama dengan organisasi untuk menentukan waktu yang tepat agar seluruh anggota atau pengurus dapat mengisi kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J., and Meyer, J.P. 1991. *A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment*, Human Resource Management Review, Volume 1, Number 1.
- Allen, N.J., dan Meyer, J.P. 1990. *The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization*. Journal of occupational psychology.
- Amstrong dan Baron. 1998. *Perfect Management. Institut Of Personal and Development*. London. H. 15.
- Delphinia Proborini Pangestu. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta.
- Dunham, Randall B., Jean A. Grube dan Maria B. Castaneda. 1994. *Organizational Commitment: The Utility of an Integrative Definition*. Journal of Applied Psychology, Vol. 79. No. 3.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Eko. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi*. Malang. Universitas Brawijaya.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work. Third Edition*. Massachusetts: Allinand Bacon.
- Greenberg, Jerald & Baron, Robert A. 2002. *Behavior in Organization*. 7th Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Handoyo. 2015. *The Influence of Leadership styles on Employee's performance through work motivation*. Malang.
- Hasibuan. (2017). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Kifayah Amar. & Setiawan. 2016. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Pustakawan*. Malang. Universitas Negeri Malang.

- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku organisasi, Edisi 10*. Yogyakarta: Andi.
- M. Maruf Abdullah, 2013. *Manajemen Bisnis Syariah*. Aswaja. Yogyakarta.
- Mathis, L.R. & Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat.
- Meyer, John P. 1997. *Commitment in the workplace*. Thousand Oaks, CA : Sage publication.
- Pareke Js, Fahrudin. 2001. *Kepemimpinan Transformasional; Konseptualisasi Pembentukan Budaya dan Pengaruhnya Terhadap Perubahan Organisasi*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol.2, No.3, Hal.141-150.
- Pricilia, Devina. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*. Surabaya. Universitas Kristen Petra
- Purwanto, Budi. 2001. *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Dengan Komitmen Terhadap Organisasi*. Jurnal Sosiohumanika.
- Syafar, W. Abdul. 1991. *Kepemimpinan Transformasional, Beberapa Pandangan Teoritik*. *Usahawan*, No.12, Th XX, Hal.8-12.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metedologi penelitian untuk bisnis, Buku 2 Edisi 4*. Jakarta. Salemba Empat.
- Rafferty, A. E & Griffin, M. A (2004). *Dimensions Of Tranformational Leadership: Conceptual And Empirical Extensions*. *Leadership Quarterly*. 2004.
- Robbin. (2005). *Komitmen organisasional*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo, 2007. *Manajemen kinerja*. Raja Grafindo Persada. Jakarta. H.1. Ibid
- Saragih, Ferdinan D. 2006. *Pengantar statistik untuk bisnis dan ekonomi*. *Departemenilmuadministrasi*. Depok. FSIPUI.

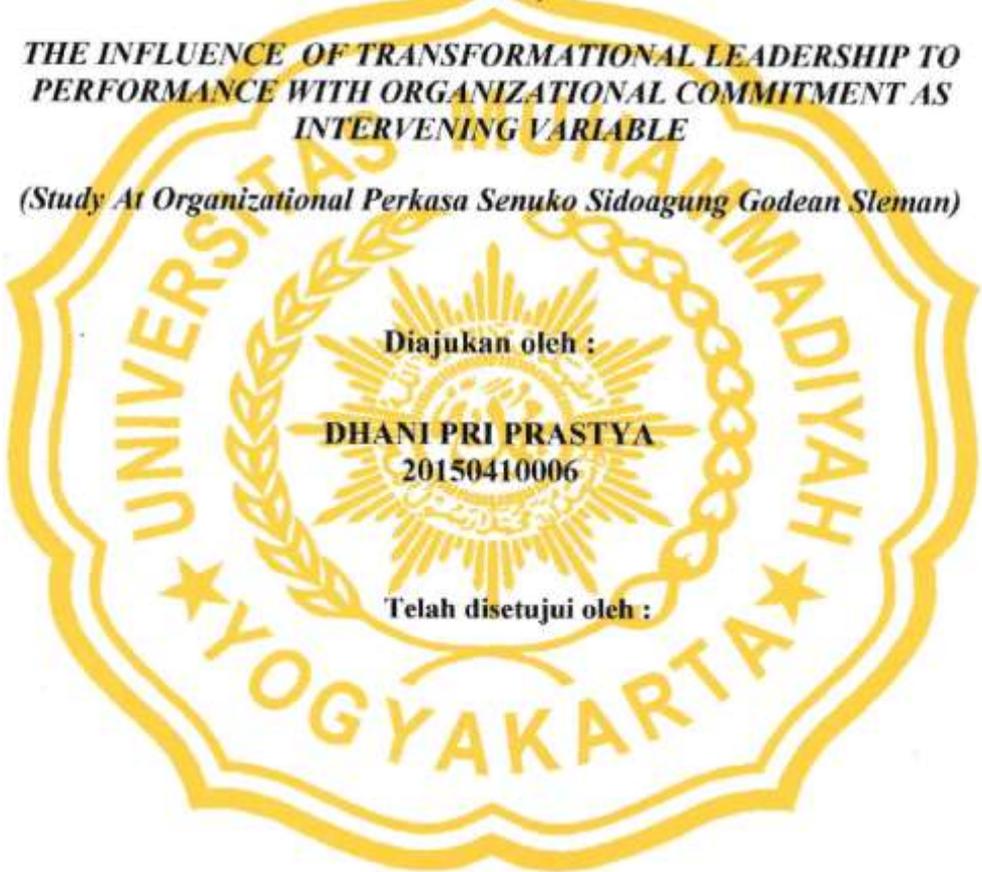
SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI *VARIABLE INTERVENING***

**(Studi Pada Pengurus Organisasi Perkasa Senuko Sidoagung Godean
Sleman)**

***THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TO
PERFORMANCE WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS
INTERVENING VARIABLE***

(Study At Organizational Perkasa Senuko Sidoagung Godean Sleman)



Diajukan oleh :

**DHANI PRI PRASTYA
20150410006**

Telah disetujui oleh :

Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Istho", is written over a large, faint watermark of the same seal as above.

ISTHOFAINA ASTUTY, S.E., M.Si
NIK.19700428199603143051

Tanggal 29 Mei 2019

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL
TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

**(Studi Pada Pengurus Organisasi Perkasa Senuko Sidoagung Godean
Sleman)**

***THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TO
PERFORMANCE WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS
INTERVENING VARIABLE***

(Study At Organizational Perkasa Senuko Sidoagung Godean Sleman)

Diajukan oleh :

DHANI PRI PRASTYA

20150410006

Skripsi ini telah Dipertahankan dan Disahkan di depan Dewan Penguji Program
Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Yogyakarta

Tanggal 28 Juni 2019

Yang terdiri dari



Rr. Sri Handari W., S.E., M.Si.

Ketua Tim Penguji



Isthofaina Astuty, SE., M.Si.
Anggota Tim Penguji



Tri Maryati, SE., MM.
Anggota Tim Penguji

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



Rizal Yaya, SE., M.Sc., Ph.D., AK., CA.

NIK. 19731218199904143068

