

Determinasi Motivasi Pada Hubungan Kepemimpinan Transformasional & Transaksional Terhadap Komitmen Organisasi Konstruksi (Studi Pada Anggota Gabungan Pelaksana Konstruksi Indonesia atau Gapensi Provinsi Riau)

Parisman Ihwan^{1*}

¹*Program Studi Magister Manajemen Universitas Lancang Kuning Pekanbaru*

** Penulis Korespondensi, email: parisman@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan pada Anggota Gabungan Pelaksana Konstruksi Indonesia/Gapensi Provinsi Riau dengan tujuan mengkaji determinasi motivasi pada hubungan kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap komitmen organisasi konstruksi. Populasi penelitian berjumlah 523 manajer anggota Gapensi Provinsi Riau. Adapun besar sampel penelitian, penulis menggunakan tabel dari Krejcie & Morgan, 1970 sebesar 221 yang diambil menggunakan systematic sampling. Analisa data penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan analisis verifikatif, sebagai alat analisis digunakan Sctruktural Equational Model yang diproses dengan Software SmartPLS2. Hasil analisis membuktikan bahwa pada perusahaan anggota Gapensi Provinsi Riau, kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi; Kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap komitmen organisasi; motivasi tidak mampu memperkuat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi, hanya berperan sebagai variabel eksogen atau vairabel bebas; dan motivasi mampu memperkuat pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi, yang membuktikan bahwa motivasi menjadi quasi moderasi pada pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci: *Motivasi, Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional, dan Komitmen*

PENDAHULUAN

Komitmen karyawan merupakan konstruk psikologis yg memiliki ciri khas relasi individu dengan organisasinya dan memiliki efek pada individu tersebut apakah tetap di dalam organisasi; bisa juga dikatakan sebagai tingkat kepercayaan seorang individu terhadap organisasinya sehingga bersedia menerima tujuan yang ditetapkan dan memutuskan untuk tidak meninggalkan organisasi tersebut (Mowday, 2000; Matis & Jacson, 2000). Peneliti akan menggunakan defenisi di atas yang kemudian dikembangkan oleh Meyer & Allen (2007) bahwa komitmen karyawan diukur dengan tiga komponen: 1) komitmen afektif, yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterkaitan dalam suatu organisasi. Yang diartikan bahwa seseorang tetap tinggal di dalam organisasi karena keinginannya sendiri. 2) komitmen kontinuan, yaitu komitmen individu yang berpedoman pada penilaian jika keluar dari organisasi apa yang harus dikorbankan. Sehingga keputusan seorang individu tetap

tinggal di dalam organisasi karena untuk memenuhi kebutuhannya. 3) komitmen normatif adalah kepercayaan seorang individu akan tanggung jawabnya pada organisasi. Rasa memiliki dan loyalitas yang tinggi membuat seseorang akan tetap berada di dalam organisasi tersebut.

Salah satu faktor pribadi dan organisasi yang sangat penting bagi komitmen organisasi adalah kepemimpinan. Dalam studi terbaru tentang kepemimpinan, hubungan antara pendekatan kepemimpinan dan komitmen organisasi telah banyak diteliti. Studi ini akan menguji pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Kepemimpinan akan menggunakan dua teori sekaligus yang berperan sebagai variabel yaitu kepemimpinan transformasional dan transaksional. Kepemimpinan transformasional dapat menjadi panutan bagi karyawan sehingga mereka dapat berperilaku positif, kreatif, inovatif dan mampu mengatasi masalah yang ada. Kemudian dalam kepemimpinan transformasional karyawan mendapat perhatian dan memberikan motivasi untuk mencapai kinerja maksimal (Rini & Diana, 2019).

Begitu pula dengan Clinebell et al, (2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dan transaksional mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap komitmen afektif dan kontinuen. Sedangkan untuk komitmen normatif hanya kepemimpinan transformasional yang berpengaruh. Sementara kepemimpinan transaksional walaupun mempengaruhi namun tidak cukup signifikan. Begitu pula dengan hasil penelitian Budiarto & Selly (2014) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional lebih tinggi mempengaruhi komitmen karyawan dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional. Berbeda dengan Purnomo dkk, (2019) yang membuktikan sebaliknya bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Begitu pula dengan Dede & Wulan (2016) menemukan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen afektif namun tidak berpengaruh terhadap komitmen kontinuen dan komitmen normatif. Tidak jauh berbeda, Ciptohardjo (2013) juga membuktikan bahwa gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi komitmen karyawan.

Motivasi karyawan memainkan peran sentral dalam manajemen, baik secara praktis maupun teoritis. Motivasi telah didefinisikan sebagai keyakinan, nilai-nilai, dan sikap yang melampaui kepentingan pribadi dan kepentingan organisasi, menyangkut kepentingan entitas politik lebih besar dan memotivasi individu untuk bertindak sesuai tujuan organisasi J. Perry (1996) dalam Austin & Zacny (2015). Selanjutnya Evelio (2017) menemukan dalam penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen karyawan. Begitu pula dengan Ciptohardjo (2013); Are (2018); & Caillier (2013) menemukan bahwa motivasi mempengaruhi komitmen karyawan di berbagai organisasi. Namun berbeda dengan Purnomo dkk, (2019) yang membuktikan bahwa motivasi tidak mempengaruhi komitmen karyawan di organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

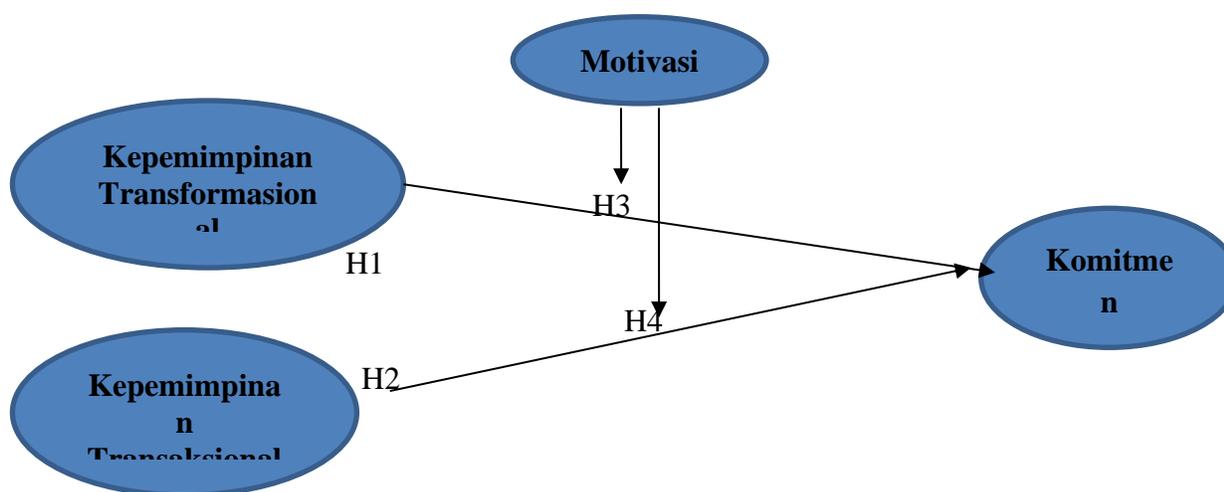
Burns (1978) pertama kali memperkenalkan konsep kepemimpinan transformasional dan transaksional dalam perlakuannya terhadap kepemimpinan politik, tetapi istilah ini sekarang digunakan dalam psikologi organisasi juga. Bass (1985) memperluas karya Burns (1978) dengan menjelaskan mekanisme psikologis yang mendasari kepemimpinan transformasional dan transaksional (Keskes, 2014)

Bass (1985) yang dibangun di atas karya Burns (1978) dan menggambarkan kepemimpinan transformasional sebagai gaya kepemimpinan yang mentransformasi pengikut untuk naik di atas kepentingan pribadi mereka dengan mengubah moral, cita-cita, minat, dan nilai-nilai mereka, memotivasi mereka untuk melakukan lebih baik dari yang diharapkan. Bass (1990b) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional "terjadi ketika para pemimpin memperluas dan meningkatkan kepentingan karyawan mereka, ketika mereka menghasilkan kesadaran dan penerimaan tujuan dan misi kelompok, dan ketika mereka menggerakkan karyawan mereka untuk melihat di luar kepentingan diri mereka sendiri demi kebaikan the group" (Bass, 1990b, hlm. 21 dalam Keskes, 2014). Bass (1985) menggambarkan kepemimpinan transformasional sebagai terdiri dari empat faktor berbeda: karisma, inspirasi, pertimbangan individual dan stimulasi intelektual.

Kepemimpinan transaksional merupakan seorang pemimpin yang berperilaku mengarahkan dan mendorong para anggota organisasinya kepada tujuan organisasi dengan menentukan persyaratan fungsi dan tugas. Kepemimpinan transaksional (Bass, 1985; Burns, 1978) mengacu pada pertukaran dinamis antara pemimpin dan bawahan mereka, di mana pemimpin menetapkan tujuan spesifik, memantau kemajuan, dan mengidentifikasi hadiah yang bisa diharapkan pada pencapaian tujuan. Ini melibatkan proses pertukaran antara pemimpin dan pengikut, yang dimaksudkan untuk meningkatkan kepatuhan pengikut kepada pemimpin dan dengan aturan organisasi (Yukl, 1998 dalam Keskes, 2014). Bass (1985) dalam Walter (2017) menjelaskan bahwa kepemimpinan transaksional pada prosesnya menekankan pada negosiasi, lebih berfokus pada kompromi, rekayasa, dan pengendalian. Pemimpin transaksional ini dianggap lebih konservatif dibanding gaya kepemimpinan lainnya. Model kepemimpinan Bass (1990a) mencakup tiga dimensi: imbalan kontingen, manajemen-pengecualian, dan perilaku *laissez-faire*, atau perilaku non-kepemimpinan.

Motivasi mampu menciptakan keseriusan, tujuan dan keaktifan para individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diinginkan (Robbin, 2006;2013) dalam M. Rizal et al, (2014). Teori motivasi Frederick Herzberg dialamatkan kepada faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, dimana faktor intrinsik adalah faktor yang mendorong karyawan termotivasi, yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja (Herzberg, dalam Robbins 2006).

Komitmen organisasi adalah konstruk psikologis yg merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dgn organisasinya yg berdampak terhadap keputusan individu utk tetap melanjutkan keanggotaannya dlm organisasi atau derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan organisasi serta akan tetap tinggal atau tidak meninggalkan organisasi (Mowday, 2000; Matis & Jacson, 2000; Meyer & Allen, 2007). Meyer et al (1990) Austen & Zachny (2015) mendefinisikan komitmen organisasi dalam tiga tema pertama komitmen sebagai suatu kelekatan afeksi karyawan terhadap organisasi, kedua komitmen dipandang sebagai biaya yang timbul jika meninggalkan organisasi dan yang ketiga komitmen sebagai suatu kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi. Berdasarkan ketiga tema tersebut maka Meyer dan Allen (1997) dalam Austen & Zachny (2015) mengajukan tiga konsep komponen komitmen organisasi, yaitu Komitmen afektif, komitmen contiuence dan komitmen normatif.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

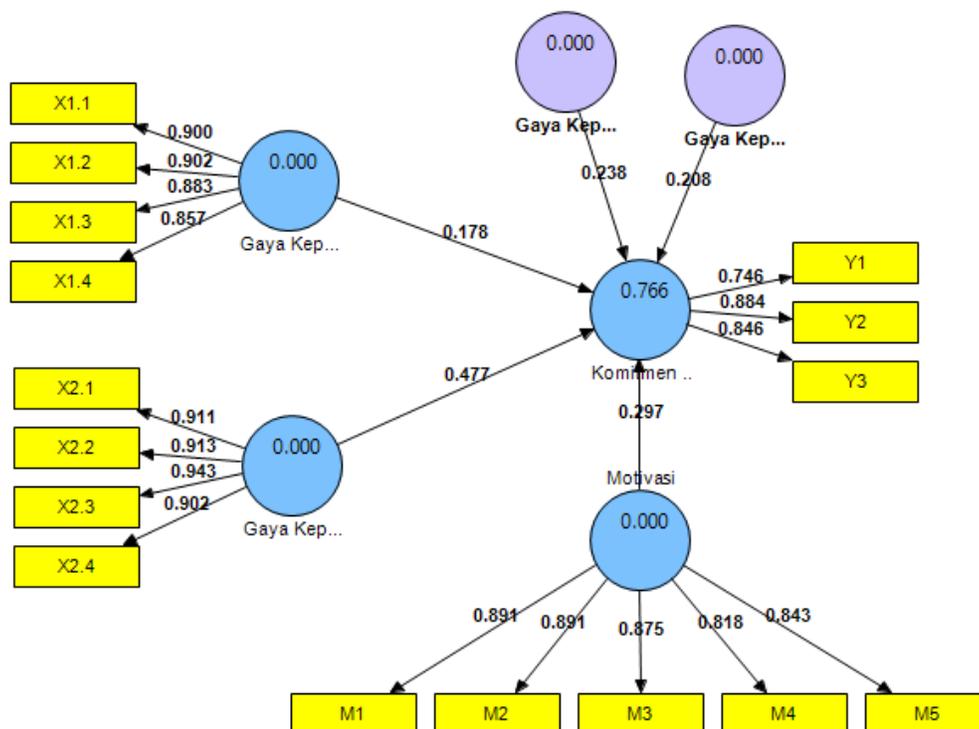
METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menjelaskan bahwa paradigma penelitian yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas atau natural setting yang holistik, kompleks dan rinci. Sifat penelitian ini deskriptif dan verifikatif, menggambarkan tentang ciri-ciri variabel yang diteliti serta menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Pada metode deskriptif ini mengkaji hubungan kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan komitmen organisasi, serta bagaimana motivasi menjadi determinan pada hubungan tersebut. Analisa metode verifikatif dilaksanakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan alat uji statistika, yaitu Structural Equational Modelling (SEM) PLS (Uma Sekaran, 2006, dalam Handayani, 2020: 86). Populasi penelitian ini berjumlah 523 manajer perusahaan konstruksi yang menjadi anggota Gapensi Provinsi Riau. Adapun besar sampel penelitian, penulis menggunakan tabel dari

Krejcie & Morgan, 1970 (Handayani, 2020:77), dengan populasi sebesar 523 maka besar sampel adalah 221 perusahaan (S=5%) yang diambil menggunakan systematic sampling.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis PLS



Gambar 2. Diagram Jalur

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 1. Hasil Pengujian Signifikansi

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	Standard Error	T Statistics
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Komitmen Organisasi	0.178	0.086	2.081
Gaya Kepemimpinan Transaksional	Komitmen Organisasi	0.477	0.077	6.180
Motivasi	Komitmen Organisasi	0.297	0.076	3.914

1. Nilai T statistics hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 2.081 > 1.96, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi.

2. Nilai T statistics hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi adalah sebesar $6.180 > 1.96$, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi.
3. Nilai T statistics hubungan antara motivasi terhadap komitmen organisasi adalah sebesar $3.914 > 1.96$, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap komitmen organisasi.

Pengujian Moderasi

Tabel 2. Hasil Pengujian Moderasi

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	Standard Error	T Statistics
Gaya Kepemimpinan Transformasional * Motivasi	Komitmen Organisasi	0.238	0.138	1.725
Gaya Kepemimpinan Transaksional * Motivasi	Komitmen Organisasi	0.208	0.106	1.964

Pengaruh interaksi antara gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi terhadap komitmen organisasi menghasilkan T statistics sebesar 1.725. Hal ini menunjukkan bahwa T statistics $<$ level of significance ($\alpha = 5\%$). Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa motivasi tidak memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Hasil pengujian pengaruh motivasi terhadap pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi diketahui koefisien jalur pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi dinyatakan signifikan, sementara koefisien pengaruh interaksi antara motivasi dengan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dinyatakan tidak signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi berperan sebagai variabel eksogen.

Pengaruh interaksi antara gaya kepemimpinan transformasional dengan motivasi terhadap komitmen organisasi menghasilkan T statistics sebesar 1.964. Hal ini menunjukkan bahwa T statistics $>$ level of significance ($\alpha = 5\%$). Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa motivasi memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Hasil pengujian pengaruh motivasi terhadap pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi diketahui koefisien jalur pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi dinyatakan signifikan, sementara koefisien pengaruh interaksi antara motivasi dengan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dinyatakan signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi berperan sebagai variabel moderasi semu (quasi moderation).

Konversi Diagram Jalur ke dalam Model Struktural

Tabel 3. Efek Model Secara Langsung dan Tak Langsung

Eksogen	Endogen	Path Coefficient
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Komitmen Organisasi	0.178
Gaya Kepemimpinan Transaksional	Komitmen Organisasi	0.477
Motivasi	Komitmen Organisasi	0.297
Gaya Kepemimpinan Transformasional * Motivasi	Komitmen Organisasi	0.238
Gaya Kepemimpinan Transaksional * Motivasi	Komitmen Organisasi	0.208

Persamaan 1 : $Y = 0.178 X_1 + 0.477 X_2 + 0.297 M + 0.238 X_1 * M + 0.208 X_2 * M$

Persamaan 1 menginformasikan bahwa:

1. Koefisien direct effect gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi sebesar 0.178 menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin efektif gaya kepemimpinan transformasional maka cenderung dapat meningkatkan komitmen organisasi.
2. Koefisien direct effect gaya kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi sebesar 0.477 menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin efektif gaya kepemimpinan transaksional maka cenderung dapat meningkatkan komitmen organisasi.
3. Koefisien direct effect motivasi terhadap komitmen organisasi sebesar 0.297 menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi maka cenderung dapat meningkatkan komitmen organisasi.
4. Koefisien direct effect interaksi antara gaya kepemimpinan transaksional dengan motivasi terhadap komitmen organisasi sebesar 0.208 menyatakan bahwa interaksi antara gaya kepemimpinan transaksional dengan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Koefisien jalur pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi menghasilkan koefisien jalur yang bernilai positif, dan interaksi pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dengan motivasi terhadap komitmen organisasi menghasilkan koefisien jalur yang bernilai positif. Hal ini berarti motivasi memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Dominan

Tabel 4. Pengaruh Dominan

Eksogen	Endogen	Path Coefficient
Gaya Kepemimpinan Transformasional	Komitmen Organisasi	0.178
Gaya Kepemimpinan Transaksional	Komitmen Organisasi	0.477
Motivasi	Komitmen Organisasi	0.297

Variabel yang memiliki total coefficient terbesar terhadap komitmen organisasi adalah gaya kepemimpinan transaksional dengan coefficient sebesar 0.477. Dengan demikian gaya kepemimpinan transaksional merupakan variabel yang paling berpengaruh atau memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap komitmen organisasi.

KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada perusahaan anggota Gapensi Provinsi Riau. Kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada perusahaan anggota Gapensi Provinsi Riau. Motivasi tidak mampu memperkuat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada perusahaan anggota Gapensi Provinsi Riau. Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi hanya berperan sebagai variabel eksogen atau variabel bebas. Artinya motivasi juga berpengaruh terhadap naik atau turunnya komitmen organisasi. Motivasi mampu memperkuat pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi pada perusahaan anggota Gapensi Provinsi Riau. Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi menjadi quasi moderasi pada pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasi.

Kepada para pengambil keputusan/manajer di perusahaan-perusahaan konstruksi khususnya yang menjadi anggota organisasi profesi Gapensi Riau, sebaiknya memperkuat gaya kepemimpinan transaksional. Karena gaya kepemimpinan ini terbukti mampu mendorong peningkatan motivasi pekerja sehingga akan meningkatkan komitmen organisasi. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperluas cakupan populasi agar gambaran detail tentang peran motivasi dalam hubungannya memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi menjadi lebih jelas.

REFERENSI

A Hadi, Arifin1., Sullaida., & Nurmala. 2018. "The Relationship Of Job Satisfaction, Transformational Leadership, and Work Dicipline on Performance Employee With Organizational Commitmen as Intervening Variable of Administration Staffs at State Malikussaleh University." *Indonesian Journal of Educational Review*, p-ISSN 2338-2018 | e-ISSN 2335-8407. Vol. 5, No.1 , July 2018, p 52-67.

- Adhi, Krisna Yuliawan., Gede Supartha., & I Wayan. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi pada Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Denpasar)." *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Akhila, Nidadhavolu. 2018. "Impact of Leadership Styles on Employee JobSatisfaction and Organizational Commitment – A Study in the Construction Sector in India." Thesis, Western Kentucky University TopSCHOLAR®
- Ali, M. Alghazo., & Meshal, Al-Anazi. 2016. "The Impact of Leadership Style on Employee's Motivation." *International Journal of Economics and Business Administration* Vol. 2, No. 5, 2016, pp. 37-44. <http://www.aiscience.org/journal/ijeba> ISSN: 2381-7356 (Print); ISSN: 2381-7364 (Online)
- Are, Putra. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi PT. PLN (Persero) Putusibau Area Sanggau Kabupaten Kapuas Hulu." *Jurnal Manajemen Update*, Volume 7 No 2.
- Arif, Darmawan., & Putri, Marlinda Aulia. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi*, Volume 10 (1), April 2017, P-ISSN: 1979-858X; E-ISSN: 2461-1190, Page 1 – 18.
- Austen, Agata., & Zacny, Bogna. 2015. "The role of Public Service Motivation and Organizational Culture for Organizational Commitment." *Jurnal management*, Volume 19, Issue 2, DOI: <https://doi.org/10.1515/manment-2015-0011> | Published online: 29 Jan 2016.
- Bachruddin, Saleh Luturlean., Arif, Partono Prasetio., Anisa, Firli., Gilang, Ananda Mikola., & Muhammad, Adnan Darmawan. 2018. "Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Afektif Pada Karyawan Perusahaan Bidang Konstruksi Milik Pemerintah di Medan." *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol 18 No 3.
- Bang, Hyejin., Ross, Stephen., & G. Reio, Thomas Jr. 2013. "From motivation to organizational commitment of volunteers in non-profit sport organizations The role of job satisfaction." *Journal of Management Development* Vol. 32 No. 1, 2013 pp. 96-112 r Emerald Group Publishing Limited 0262-1711 DOI 10.1108/02621711311287044.
- Benevene, Paula., Laura, Dal Corso., Alessandro, De Carlo., Alessandra, Falco., Francesca, Carluccio, and Maria, Luisa Vecina. 2018. "Ethical Leadership as Antecedent of Job Satisfaction, Affective Organizational Commitment and Intention to Stay Among Volunteers of Non-profit Organizations." *Frontier in Psychology*, Published online 2018 Nov 16. doi: 10.3389/fpsyg.2018.02069.
- Budiarto, Yohanes., & Selly. 2014. "Komitmen Karyawan Pada Perusahaan Ditinjau Dari Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional." *Jurnal Psikologi* Vol. 2 No. 2, Desember.
- Bhaskara, I Gusti Made Indra., & Subudi, Made. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Mediasi Kepuasan Kerja." *E-Jurnal Manajemen*, Vol 8, No 3.
- Caillier, James Gerard. 2013. "Transformational Leadership and Wistle Blowing Attitude: Is This Relationship Mediate By Organizational Commitmen and Public Service Motivation." *The American Reviue Public Aministration*, First Publish, Desember.

- Cendriyanin, Yani. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Karyawan (Survey pada Perusahaan Jasa Kontruksi Kabupaten Bandung Barat dan Kota Cimahi)." *Jurnal Unpas*, Vol 2 Nomor 1.
- Chasanah, Iswatun., & Anik, Herminingsih. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan di PT. Jaya Konstruksi MP. Tbk." *Jurnal Ekonomis Sosial* Jilid 1, Nomor 2, November 2012, hlm. 219-232.
- Ciptohardji, Irwan. 2013 "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Smartfren Tbk, Surabaya." *Jurnal UMMA*, Volume 4 Nomor 2.
- Clinebell, Sharon., Vida, Škudienė., Renata, Trijonyte., & James, Reardon. 2013. "Impact Of Leadership Styles On Employee Organizational Commitment." Available from: https://www.researchgate.net/publication/293046521_ [accessed Jul 24 2020].
- Darmawan, Arif., & Marlinda, Aulia Pputri. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi*, Volume 10 (1), April, P-ISSN: 1979-858X; E-ISSN: 2461-1190, Page 1 – 18.
- Dede, Suryanto., & Wulan, Prihatiningsih. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan UKM di Wilayah Depok Jawa Barat." *Jurnal Vokasi Indonesia*, Volume 4 Nomor 1.
- Evelio, Antonnio de Sousa. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya pada Kualitas Layanan (Studi Pada Rumah Sakit Referral Maubessi, Timor Leste)." ISSN : 2337-3067. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.7 (2017): 2617-2634.
- Indi, Djastuti. 2010. "The Influence of Job Characteristics on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Managerial Performance. " *Jurnal Manajemen Bisnis* | Vol. 3 No. 2 | Agustus - November 2010 (145 - 166).
- Kaymaz, Kurtuluş. 2011. "Performance Feedback: Individual Based Reflections and the Effect on Motivation." *Business and Economics Research Journal* Volume 2 Number 4 2011 pp. 115-134 ISSN: 1309-2448 www.berjournal.com.
- Keskes, Imen. 2014. "Relationship between leadership styles and dimensions of employee organizational commitment: A critical review and discussion of future directions." *Intangible Capital, IC*, 2014 – 10(1): 26-51 – Online ISSN: 1697-9818 – Print ISSN: 2014-3214 <http://dx.doi.org/10.3926/ic.476>.
- Lutviatun, Fatimah. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Studi di Pusdiklat Kemendagri Regional Yogyakarta)." Thesis, <http://digilib.uin-suka.ac.id/27847/>.
- Maddepongeng, Andi., Abdullah, Rahman., & Mustika TF. 2016. "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) Konstruksi." *Jurnal Konstruksia* | Volume 8 Nomer 1 | Desember 2016.
- Machdalena, Agustini Fitriasari., & Hanif, Mauludin. 2018. "The Influence of Leadership on Employee Performance with Organizational Culture and Work Motivation as Intervening Variables." *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, Volume VI, Issue VII, July 2018, 43 ISSN 2201-2796.

- Mathis, R.L. and Jackson J.H. 2000. Human Resources Management, New Jersey: Prentice Hall.
- Meyer, J.P. and Allen N.J. 2007. Commitment in the Workplace Theory Reserch and Application, California: Sage Publications.
- Mowday, R.T. Porter, P.W. and Steers, R.M. 2002. Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Abseteeism and Turn Over, California: Academic Press, San Diego.
- Muhamad Rizal., M Syafiie Idrus., Djumahir., & Rahayu, Mintarti. 2014. "Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City)." International Journal of Business and Management Invention ISSN (Online): 2319 –8028, ISSN (Print): 2319 – 801Xwww.ijbmi. Org.
- Nurul, Qomarianing Purnama., Bambang, Swasto Sunuharyo., & Arik, Prasetya. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bank BRI cabang Kawi Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 40 No.2November2016|.
- Oyetunji, Abiodun Kolawole., John, Adebisi., & Nathaniel Ayinde Olatunde. 2019. "Leadership Behaviour and Worker Performance in the Nigerian Construction Industry." The Journal of Values-Based Leadership Volume 12 Issue 2 Summer/Fall 2019.
- Ozge, Oztekin., Sabiha Isç i., and Engin, Karadag. 2015. "The Effect of Leadership on Organizational Commitment." DOI: 10.1007/978-3-319-14908-0_4
- Pasolong, Pasolong. (2010). Kepemimpinan Birokrasi. Bandung: CV Alfabeta.
- Purnama, Intan., Nyoto., & Asmara, Hendra Komara. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi." Procuratio, Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume 2 No. 7.
- Pedro, Cardoso., Caroline, Domingueza., & Anabela, Paiva. 2015. "Hints to Improve Motivation in Construction Companies." Available online at www.sciencedirect.com Conference on ENTERprise Information Systems / International Conference on Project MANagement / Conference on Health and Social Care Information Systems and Technologies, CENTERIS / ProjMAN / HCist 2015 October 7-9, 2015.
- Rini, Rahmawati., & Diana Sulianti K Tobing. "The Role Of Transformational Leadership On Organizational Commitment And Job Satisfaction Of Tax Office Officers (KPP) In Banjarmasin." INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH VOLUME 8, ISSUE 07, JULY 2019 ISSN 2277-8616.
- Shastri, R.K.; Shashi Mishra, K.; Sinha, A. 2010. "Charismatic leadership and organizational commitment: An Indian perspective." African Journal of Business Management, 4(10): 1946-1953.
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, (2015), Perilaku Organisasi, Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wallter A Oyaya. 2017. "Influence of Leadership Style On Performance Of Contruction Project: A Case Of Housing Projects In Weslands Sub-County, Nairobi, Kenya." A Research Project Report Submitted in Partial Fulfilment of the Requirement for the Award of the Degree of Master of Arts in Project Planning and Management of the University of Nairobi.

- Wiriawan, Seta. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan, Pengetahuan Diselaraskan Dengan Kepemimpinan Transformasional Pada Proses Pembentukan Tim Proyek Konstruksi (Studi Pada Perusahaan Konstruksi Sidoarjo-Surabaya)." Tesis, Magister Program Strategic Performance Management Departement Of Industrial Engineering Faculty Of Industrial Technology Sepuluh Nopember Institute Of Technology Surabaya.
- Yudiawan. M., M. Setiawan., D.W. Irawanto., & Ainur Rofiq. 2017. "The Influence Of Leadership, Organizational Comunication and Job Satisfaction Toward Employees' Jpb Performance In Doing Consttuction Jpbs: A Study On Three Construction Companies in Jakarta." RJOAS, May 2017, DOI: 10.18551/rjoas.2017-05.23.
- Zainal, Veithzal Rivai, Dkk. 2014. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.