

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI RSIA MUTIARA BUNDA.**

Supriatin

(Program Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin)

Wimby Wandary.

(Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin)

ABSTRACT

The aim of this research is to analyze the influence of transformational leadership, compensation financial and commitment organization towards employee performance at RSIA Mutiara Bunda. The population of this research is all 86 active employees at RSIA Mutiara Bunda. Saturation Sampling technique was used to determine the sample. Data is analyzed using multiple linear regression analysis.

Based on the analysis, it can be concluded that: (a) Transformational leadership gives negative impact upon employee performance. (b) Compensation financial brings positive influence upon employee performance (c) commitment organization brings positive influence upon employee performance (d) transformational leadership, compensation financial and commitment organization significantly influence employee performance.

Keywords :

Transformational Leadership, Compensation Financial, Commitment Organization, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di RSIA Mutiara Bunda.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan RSIA Mutiara Bunda yang aktif bekerja berjumlah 86 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa (a) Kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (b) Variabel kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (c). Variabel kompensasi finansial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar (d). Variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci :

Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Berhasilnya tidaknya pencapaian tujuan RSIA Mutiara Bunda bergantung pada keahlian pemimpin dalam menjalankan fungsi manajemen rumah sakit. Dalam hal ini pimpinan RSIA Mutiara Bunda dirasa belum maksimal menyeimbangkan kebutuhan-kebutuhan karyawan yang akan menumbuhkan sikap disiplin kerja yang baik. Peraturan dan kebijakan terkadang berjalan tidak baku dan merata disemua karyawan. Pemberian kompensasi finansial di RSIA Mutiara Bunda masih belum memenuhi standar upah minimum propinsi khususnya untuk karyawan golongan 3 dan 4 (Golongan karyawan non medis). Hal ini tentu akan menjadi bahan pertimbangan bagi karyawan untuk mencari pekerjaan ditempat lain dengan kompensasi yang lebih tinggi.

Standar upah yang belum terpenuhi akan berpengaruh pada kualitas karyawan dan terganggunya pelayanan karena seringnya keluar masuk (*turn over*) karyawan dan menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh manajemen dalam menciptakan kualitas karyawannya. Oleh karena itu dibutuhkan sinergi yang baik antara sikap pimpinan dan jasa finansial yang diberikan kepada karyawan yang akan membuat karyawan merasa puas dan termotivasi sehingga akan memberikan pelayanan yang baik dan mengeluarkan seluruh kemampuan yang dimilikinya kepada rumah sakit sebagai perwujudan loyalitas terhadap organisasi.

Penelitian Luthan & Peterson (2006), Khatibi (2012) membuktikan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Prasetya & Kato (2011) membuktikan bahwa gaji, insentif dan bonus berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, namun penelitian Murti & Hudiwinarsih (2012) membuktikan bahwa kompensasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Qaisar (2012), Widyaningrum (2012), Thamrin (2012) dan farooq (2012) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kenyataan empiris dilapangan serta perbedaan dari hasil penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Finansial dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Mutiara Bunda.

Perumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan RSIA Mutiara Bunda secara simultan?
2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan RSIA Mutiara Bunda?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan RSIA Mutiara Bunda?
4. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan RSIA Mutiara Bunda?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di RSIA Mutiara Bunda secara simultan?
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di RSIA Mutiara Bunda?
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di RSIA Mutiara Bunda?
4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di RSIA Mutiara Bunda?

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan Transformasional

1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Burs Burns (1978) merupakan salah satu penggagas yang secara eksplisit mendefinisikan kepemimpinan transformasional. Menurutnya, model kepemimpinan transformasional pada hakekatnya menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi para bawahannya untuk melakukan tanggungjawab mereka lebih dari yang mereka harapkan.

2. Dimensi Kepemimpinan Transformasional

Bass dan Riggio (2006) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai empat dimensi yang disebutnya sebagai “the Four I’s” yaitu : 1) Idealized influence (pengaruh ideal). 2) Dimensi inspirational motivation (Motivasi inspirasi). 3) Dimensi intellectual stimulation (Stimulasi intelektual). 4) Dimensi individualized consideration (Pertimbangan individu).

3. Indikasi Kepemimpinan Transformasional

Menurut Eric Rees (2001) paradigma baru dari kepemimpinan transformasional mengangkat tujuh prinsip untuk menciptakan kepemimpinan transformasional yaitu: Simplifikasi, Motivasi, Fasilitasi, Inovasi, Mobilitas, Siap Siaga, dan Tekad

Kompensasi Finansial

1. Pengertian Kompensasi Finansial

Menurut Rivai & Ella Jauvani (2011: 741) kompensasi finansial adalah kompensasi yang terdiri dari kompensasi langsung yaitu pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji atau komisi dan kompensasi tidak langsung yaitu semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, asuransi dan sebagainya.

2. Jenis-Jenis Kompensasi Finansial

Menurut Rivai & Ella Jauvani (2011:742) jenis-jenis kompensasi terdiri dari:

- a. Kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari: Gaji, Upah, Insentif
- b. Kompensasi Tidak langsung (Frings benefit) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Cut Zurnali (2010), komitmen organisasi adalah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak.

2. Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Cut Zurnali (2010), mendefinisikan masing-masing dimensi komitmen organisasi sebagai berikut: Komitmen Afektif (Affective Commitment), Komitmen Kontinyu (Continuance Commitment), dan Komitmen Normatif (Normative commitment)

Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja (Performance) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Menurut Hersey and Blanchard (1993) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

2. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kinerja

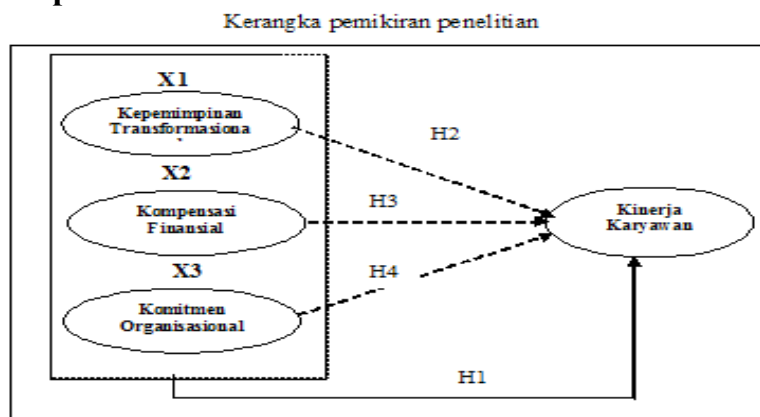
Menurut Hofman dan David, et.al (2005) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Ketrampilan kerja yaitu kemampuan dan keahlian dari karyawan yang mendukung pelaksanaan tugas.
- b. Disiplin yaitu kemampuan karyawan untuk mematuhi peraturan dan kebijakan untuk berperilaku organisasi.
- c. Tanggung jawab, yaitu kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan dengan benar.
- d. Kerjasama, yaitu kemampuan seseorang untuk membangun interaksi yang baik dengan rekan-rekan dan saling membantu dalam melaksanakan tugas.

- e. Kreativitas, yaitu kemampuan karyawan berperilaku dan mencoba hal-hal yang baru.

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Kerangka Konseptual



Keterangan:

—————> : Hubungan secara simultan

- - - - -> : Hubungan secara parsial

Sumber :

H2 : Paracha et.al (2012) , Pradeep (2011), Raja & Palanichamy (2011), Imran (2012)

H3 : Peterson dan Luthan (2006)

H4 : Khan, et.al (2010), Murty & Hudiwinarsih (2012)

Hipotesis Penelitian

H1 : Kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara simultan.

H 2 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H 3 : Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan.

H 4 : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Dan Tempat Penelitian

Penelitian ini bersifat explanatory yang dilakukan di RSIA Mutiara Bunda yang beralamat di Jalan Taisir No.2 Kelurahan Jawa, Martapura, Kabupaten Banjar, Telepon (0511) 4721901.

Populasi Dan Ukuran Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak Mutiara Bunda yang berjumlah 86 orang. Metode yang digunakan metode sensus.

Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan sampling jenuh yakni teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan jika populasi terbatas (relatif kecil jumlahnya). Istilah lain sampel ini adalah sensus, yakni keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel. (Sugiyono, 2011: 85).

Analisis Regresi Berganda

Model regresi berganda yang dikembangkan pada penelitian ini dinotasikan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

dimana:

Y : variabel dependen (kinerja karyawan)

a : konstanta

b₁, b₂, b₃: koefisien regresi

X₁ : Kepemimpinan Transformasional

X₂ : Kompensasi Finansial

X₃ : Komitmen Organisasi

e : kesalahan prediksi (error term)

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengujian selanjutnya yaitu uji serempak atau uji signifikansi simultan (Uji F). Uji F dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama- sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Kriteria hipotesis untuk uji F adalah:

H₁ : b₁, b₂, b₃ ≠ 0 (kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan).

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji t atau uji parsial pada prinsipnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh suatu variabel independen (X) secara individual (parsial) dalam menerangkan variasi dari variabel dependen (Y). Uji t dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

H₂: b₁ ≠ 0 (kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan).

H₃: b₂ ≠ 0 (kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan).

H₄: b₃ ≠ 0 (komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan)

HASIL PENELITIAN

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Tabel 5.1 : Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Variable	Koefisien	Standart Error	Signifikansi
Konstanta	55,858	7,942	0,000
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	-0,64	0,79	0,422
Kompensasi Finansial (X_2)	0,603	0,295	0,044
Komitmen Organisasi (X_3)	0,472	0,168	0,007
$R = 0,513$ $R_2 = 0,264$ Adjusted $R_2 = 0,232$			

Sumber : Data primer diolah untuk tesis, 2013

Berdasarkan tabel 5.1 diatas, variabel independent yang dimasukan ke dalam model regresi, variabel kepemimpinan transformasional tidak signifikan. Hal ini dilihat dari tingkat signifikansi untuk kepemimpinan transformasional sebesar 0,422 dan jauh diatas 0,05. Sedangkan kompensasi finansial dan komitmen organisasi signifikan pada 0,05. Jadi dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi finansial dan komitmen organisasi.

1. Konstanta senilai 55,858 artinya jika variabel independen kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial dan komitmen organisasi nilainya 0, maka variabel dependen kinerja karyawan bernilai positif yaitu 55,858.
2. Koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional senilai -0,64 artinya jika kepemimpinan transformasional dilakukan semakin tinggi maka kinerja karyawan akan merosot sebesar 0,64 dengan asumsi variabel independen lain bernilai tetap. Koefisien bernilai tidak positif berarti terjadi hubungan negatif antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan. Jadi kepemimpinan transformasional tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi variabel kompensasi finansial adalah 0,603 artinya jika kompensasi finansial semakin besar maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,603 dengan asumsi variabel independen yang lain tetap. Koefisien bernilai positif berarti terjadi hubungan positif antara kompensasi finansial dengan kinerja karyawan. Jadi kompensasi finansial mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi adalah 0,472 artinya jika komitmen organisasi semakin tinggi maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,472 dengan asumsi variabel independen yang lain tetap. Koefisien bernilai positif berarti terjadi hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Jadi komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.
5. Selain variabel kompensasi finansial dan komitmen organisasi, ada faktor-faktor atau variabel-variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan yang ditandai oleh simbol e (epsilon).

Pengujian Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_1), Kompensasi Finansial (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara Simultan

Dari hasil uji anova menunjukkan nilai F hitung 8,468 dengan tingkat signifikansi 0. Nilai F tabel dapat dicari dengan menggunakan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 71$ maka diperoleh F tabel senilai 4,7305 Dengan demikian, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Nilai

$F_{8,468} > 4,7305$ dengan tingkat signifikansi $0 < 0,05$ maka semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini berarti hipotesis I, kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan secara simultan, terbukti.

Tabel 5.2 : Hasil Uji Signifikansi Kepemimpinan Transformasional (X1), Kompensasi finansial (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Koefisien	Standart Error	Nilai t	Signifikansi
Konstanta	55,858	7,942	7,033	0,000
Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	-0,64	0,79	-0,808	0,422
Kompensasi Finansial (X ₂)	0,603	0,295	2,047	0,044
Komitmen Organisasi (X ₃)	0,472	0,168	2,804	0,007
R = 0,513 R ₂ = 0,264 Adjusted R ₂ = 0,232				

Sumber : Data primer diolah untuk tesis, 2013

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel 5.2 di atas, menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja secara parsial adalah negative dan tidak signifikan, pengaruh kompensasi finansial dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial adalah positif dan signifikan. Rangkuman hasil hipotesis penelitian dapat dilihat pada tabel 5.3

Tabel 5.3 : Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis		Hasil Pengujian
H1	Kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan secara simultan	Terbukti
H2	Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan secara parsial	Tidak terbukti
H3	Kompensasi finansial berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan secara parsial	Terbukti
H4	Komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan secara parsial	Terbukti

Sumber : Data primer diolah untuk tesis, 2013

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di RSIA Mutiara Bunda secara simultan.
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak positif terhadap kinerja karyawan di RSIA Mutiara Bunda
3. Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di RSIA Mutiara Bunda.

4. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di RSIA Mutiara Bunda.

Saran : Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Dapat menambah variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial dan komitmen organisasi.
2. Dapat menggunakan indikator-indikator dari variabel kepemimpinan transformasional, kompensasi finansial dan komitmen organisasi dan kinerja karyawan selain yang digunakan dalam penelitian ini.

Saran : Bagi RSIA Mutiara Bunda

1. Manajemen dapat terus membina sikap komitmen dari karyawan dengan dimulai dari pimpinan sebagai contoh bagi karyawan dan terus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan dengan memenuhi kebutuhan secara finansial.
2. Manajemen dapat melakukan pengawasan/kontrol yang lebih pada bagaimana pekerjaan harus dilakukan dan tidak terus-menerus mendesak bawahannya untuk mencari metode baru dan lebih baik dalam bekerja
3. Ada dua hal yang perlu diperhatikan oleh RSIA Mutiara Bunda dalam pemberian kompensasi. Pertama, kompensasi yang diberikan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan.
4. Manajemen harus menumbuhkan rasa percaya diri dan menjaga kredibilitas karyawan dengan memberikan tugas yang jelas dan ukuran yang jelas, melibatkan karyawan dalam penentuan standar dan ukuran kinerja, memberikan saran dan bantuan kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Muhammad Sohail., Aslam, Muhammad., Tariq Muhammad Rashid., 2011. Temporary job and its impact on employee performance. *Global Journal of Management and Business Research*. Vol. 11. No. 8.
- Asri, Ispawati, Motivasi dan Kepemimpinan, Pusat Pengembangan Bahan Ajar. Universitas Mercu Buana. Jakarta.
- Bacal, R. 2001. *Performance Management*. Terjemahan Surya Dharma. Yanuar Irawan. Edisi Kedua. PT.Sun. Jakarta.
- Bass, Bernard M. dan Riggio, Ronald E. 2006. *Transformational Leadership Second Edition*. London Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Benjamin, Lily., Flynn, Francis J. 2006. Leadership style and regulatory mode: Value from Fit?. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. ELSEVIER Vol. 100. Pp. 216–230.

- Boehnke, Karen., Bontis, Nick, Distefano, Andrea C. 2002. Transformational Leadership An Examination Of Cross National Differences And Similarities. *The Leadership and Organization Development Journal*.
- Bushra, Fatima., Usman, Ahmad., Naveed, Asvir. 2011. Effect of transformational leadership on employees' job satisfaction and organizational commitment in banking sector of Lahore Pakistan. *International Journal of Business and Social Science* vol. 2. No. 18. Hal. 261.
- Djuwita, Tita Meirina. 30 Mei 2008. Artikel Komitmen Organisasi <http://tdjuwita.blogspot.com>
- Fang, Meiyu. 2004. Study for the Impact of Compensation and Business Strategies on Perceived Performance and ROA in Taiwanese High-tech Industry. *Busines., compensation strategy and firm performance*.
- Farooq, Anwar dan NU, Ahmad Ungku. 2012. Mediating Role of Oganizational Commitment Among Leadership Styles and Employee Outcomes. An Empirical Evidence From Telecom Sector of Pakistan. *IJRSS*. Vol. 2. No.3.
- Given, Roger J. 2011. Transformational Leadership: The Impact on Organizational and Personal Outcomes. *Emerging Leadership Journeys*. Vol. 1 Iss. 1. pp. 4-24.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 Edisi 5. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gujarati, Damodar N. 2003. Basic econometrics. Singapore: mc graw hill, inc.
- Gunawan, Imam. 13 Juli 2011. Artikel Kepemimpinan Transformasional <http://masimamgun.blogspot.com>. Diakses pada tanggal 1 April 2013.
- Handoko, T. H. 2008. Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2001. Manajemen, Dasar Pengertian dan Masalah, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Amir Hasikin. 2005. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. <http://isjd.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal>. Diakses Pada Tanggal 22 Oktober 2012.
- Ibraheem, Sulleman., et.al. 2011. The Relationship Between Transformational Leadership And Employees Satisfaction at Jordanian Private Hospitals', *Businnes and Economic Horizons*. Vol. 5. Hal. 35-45.
- Imran, Rabia., Haque, M.Anis Ul. 2011. Mediating Effect of Organizational Climate between Transformational Leadership and Innovative Work Behaviour. *Pakistan Journal of Psychological Research*. Vol. 26. No. 2. 183-199.
- Imran, Rabia., et.al. 2012. How To Boost Employee Performance: Investigating The Influence Of Transformational Leadership And Work Environment In a Pakistani Perspective. Middle-East Journal of Scientific Research. Vol.11. No.10. Hal 455-462.*
- Khan, Muhammad Riaz., Ziauddin, Jam Farooq Ahmed., M. I. Ramay., 2010, The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance. *European Journal of Social Sciences*. Vol. 15. No.3.

- Khatibi, Pegah., et.al. 2012. The Effect of HR Practices On Perceived Employee Performance: A Study of Iranian Hospital. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. Vol. 4. No.4.
- Kusumawati, Ratna. 2008. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada RS Roemani Semarang), Tesis Magister Manajemen. Universitas Diponegoro. <http://eprints.undip.ac.id/18652/1/>, diakses pada tanggal 22 Oktober 2012
- Kepmenkes no.369/menkes/sk/III/2007 tentang Standar Profesi Bidan.
- Kepmendiknas. No.232/U/200) tentang Pedoman Penyusunan Kurikulum Pendidikan Tinggi dan Penilaian Hasil Belajar Mahasiswa
- Luthan, F., Peterson, Suzanne J. 2006. The Impact Of Financial And Nonfinancial Incentives On Business Unit Outcomes Over Time. *Journal of Applied Psychology*. Vol.91. No.1. Hal. 156-165.
- Luthan, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Vivin Andika Y., dkk. Edisi kesepuluh. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. 1997. *Commitment In The Worplace Theory Research And Application*. California. Sage Publications.
- Michelle, Inness., et.al. 2010. Transformational Leadership And Employee Safety Performance: A Within-Person Between Job Design. *Journal Of Occupational Health Psychology*. Vol.15. No.3. Hal. 279-290.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. 2002. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behavior*, 61(1), 20-52.
- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. 1982. *Organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J.1991. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89
- Mink, Oscar G, Owen, Krrth Q, Barbara. 1993. *Developing High Performance Perole*. Massachussets: Wesley Publishing Company.
- Moehariono. 2009. *Manajemen Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi kedua. Ghalia Indonesia. Ciawi. Bogor.
- Molero, Fernando., et.al. 2007. Relations And Effects Of Transformational Leadership: A Comparative Analysis With Traditional Leadership Styles. *The Spanish Journal of Psychology*. Vol.10. No.2. Hal.358-368.
- Muthueloo, R., & Rose, R. C. 2005. Typology of organisational commitment. *American Journal of Applied Science*, 2(6), 1078-1081.
- Murty, Windy A., Gunarti, Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya) . *The Indonesian Accounting Review*. Vol. 2. No. 2.

- N, Retnowati., E, Widia Muslichah. 2012. Manajemen Kompensasi. Edisi Kesatu. Cv. Karya Putra Darwati. Bandung.
- Nawab, Samina., Bhatti, Komal Khalid. 2011. Influence Of Employee Compensation On Organizational Commitment And Job Satisfaction: A Case Study Of Educational Sector Of Pakistan, Comsats Institute Of Information Technology Pakistan. International Journal of Business and Social Science. Vol. 2. No. 8.
- Nawawi, Hadari, 2000, Manajemen Strategik Organisasi non Profit Bidang pemerintahan Dengan Ilustrasi di Bidang Pendidikan, Gajah Mada University Press, Jogjakarta.
- Paracha, M.Umer. 2012. Impact Of Leadership Style (Transformational & Transactional Leadership) On Employee Performance & Mediating Role of Job Satisfaction : Study of Private School (Educator) In Pakistan. Global Journal of Management and Business Research. Vol.12. Issue 4.
- Permenkes No.1045, Tahun 2006, Pedoman Organisasi Rumah Sakit
- Pillai, Scandura, William. 1999. Leadership And Organizational Justice: Similarities And Differences Across Cultures. Springs Journal Of International Business Studies.
- Podsakof., et.al. 1990. Transformational leader behaviors and their effects on followers trust in leader satisfaction and organizational citizenship behavior. Leadership Quarterly, 1(2), 107-142.
- Pradeep, Durga Devi., Prabhu, NRV. 2011. The Relationship Between Effective Leadership And Employee Performance. International Conference on Advancements In Information Technology With Workshop Of ICBM, IPCSIT Vol. 20.
- Prasetyo, Arik., Kato, Masanori. 2011. The Effect of Financial And Non Financial Compensation To The Employee Performance. International Research Symposium In Service Management Yogyakarta. Indonesia.*
- Qaisar, Muhammad Usman., Rehman, Muhammad Safdar., Suffya, Muhammad. 2012. Exploring Effects Of Organizational Commitment On Employee Performance: Implications For Human Resource Strategy Interdisciplinary. Journal Of Contemporary Research In Business, Institute of Interdisciplinary. Business Research. Vol. 3. No.11.
- Raja, A. Sentamil., Palanichamy, P. 2011. Transformational Leadership Styles And Employee Performance. Journal for Bloomers of Research. Vol. 3. No. 2.
- Ramachandran, Sudha., Krishnan, Venkat R. 2009. Effect of Transformational Leadership on Followers' Affective and Normative Commitment: Culture as Moderator . Great Lakes Herald. Vol 3. No 1.
- Risambessy, Agusthina., et.al. 2012. The influence Of Transformational Leadership Style, Motivation, Burnout Towards Job Satisfaction And Employee Performance. Journal Of Basic And Applied. Hal. 8833-8842.
- Rivai, Veithzal., Jauvani, Sagala Ella., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi ke-2. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal., Mulyadi, Deddy. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi ke-9. PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta.

- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12. Salemba Empat. Jakarta.
- Sabir, Suleman M., Adil, Sohail., Khan, Muhammad A. Impact Of Leadership Style On Organization Commitment : In A Mediating Role Of Employee Values, Iqra Universitas Islamabad, Pakistan. *Journal of Economics and Behavioral Studies*. Vol. 3. No. 2. Hal. 145-152.
- Sandu, HS., Kaur Kanwaldeep. Augmenting Subordinates Commitment: The Role of Transformational Leadership. *International Journal of Organisational Behaviour*. Vol. 15. No.1. Hal. 15-35.
- Shahzad, Fakhar., et.al. 2012. Impact Of Organizational Culture On Organizational Performance: An Overview. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. Vol.3. No.9.
- Singarimbun, M., Effendi, S. 2011. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES, Jakarta.
- Spreitzer, Gretchen., Perttula, Kimberly H., Xin K. 2012. Traditionality Matters: An Examination of the Effectiveness of Transformational Leadership in the U.S. and Taiwan.
- Solimun. 2010. *Analisis Multivariat Pemodelan Struktural*. CV. Citra Malang.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. 1983. *Motivation and Work Behavior*. Edisi Ke-3. New York : McGraw Hill
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Edisi ke-14. Alfabeta. Bandung.
- Thamrin, H.M. 2012. The Influence Of Transformational Leadership And Organizational Commitment On Job Satisfaction And Employee Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*. Vol.3. No.5.
- Tseng, Hsing Chau., Kang, Long Min. 2008. Regulatory Focus, Transformational Leadership, Uncertainty towards Organizational Change, and Job Satisfaction: In a Taiwan's Cultural Setting. *Asia Pacific Management Review*. Vol. 14(2). No. 215-235
- Udik, Budi Wibowo. 14 Juni 2012. *Teori kepemimpinan (BKD Kota Yogyakarta)*. [Http://staff.uny.ac.id](http://staff.uny.ac.id), Diakses Pada Tanggal 20 September 2012.
- Waheed, Abdul HA. 2011. Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Conceptual Framework. *International Journal of Business and Social Science*. Vol. 2. No. 13.
- Wibawa, Felicia Dewi. 2007. *Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan*. Tesis Magister Manajemen. <http://eprints.undip.ac.id>, diakses pada tanggal 22 Oktober 2012.
- Wibawa, Dwi Ari. 2012. *Kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional*. [Http://kppnrantauprapat.net/files/artikel](http://kppnrantauprapat.net/files/artikel). Diakses pada tanggal 22 september 2012.
- Widyaningrum, Mahmudah Enny. 2012. Effects Of Organizational Culture And Ability On Organizational Commitment An Performance In Ibnu Sina Hospital Gresik. *Journal Savap*. Vol.2. No.1.

- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi ke-5. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Wikipedia Bahasa Indonesia., *Ensiklopedia Bebas*. 1 April 2013. *Komitmen Organisasi*. <http://id.wikipedia.org/wiki>. Diakses pada tanggal 2 April 2013.
- Yen, Hueryren., Chien, Shih. 2012. *The Mediating Effect of Organizational Commitment On Leadership Type And Job Performance*. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*. Vol. 50. Ol. 8. No. 2.
- Ying, Lee huey., Zaman, Kamarul Bin Ahmad. 2009. *The moderating Effects Of Organizational Culture On The Relationships Between Leadership Behaviour And Organizational Commitment And Between Organizational Commitment And Job Satisfaction And Performance*. *Leadership & Organization Development Journal*. Vol. 30.
- Yusuf, Ria Mardiana., et.al. 2012. *The Antecedents of Employee's Performance: Case Study of Nickel Mining's Company, Indonesia*. *IOSR Journal of Business and Management (IOSRJBM)*. Vol.2. No.2.
- Zurnali, Cut. 2010. *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation : Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia di Masa Depan*. Penerbit Unpad Press: Bandung