PENGARUH BUDAYA KERJA, KEMAMPUAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. PHAPROS Tbk SEMARANG

Aris Kurniawan¹⁾ Azis Fathoni²⁾

¹⁾ Mahasiswa Fakultas Ekonomika & Bisnis Universitas Pandanaran

²⁾ Dosen Fakultas Ekonomika & Bisnis Universitas Pandanaran

ABSTRACT

This study aims of this study was to analyze the influence of style kepemimpinan charisma, simulation intellectual and motivational inspirational effect on employee engagement in PT Forisa nusapesada branch of Semarang., Respondents in this study were 41 employees working at PT Forisa Nusapesada branch of Semarang, in this research, engineering sampel retrieval, data collection with questionnaires and methods of analysis using multiple linear regression.

Keywords : charisma, intellectual stimulation, inspirational motivation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan karisma, simulasi intelektual dan motivasi inspirasi berpengaruh terhadap keterikatan karyawan di PT Forisa nusapesada cabang semarang., responden dalam penelitian ini adalah 41 karyawan yang bekerja di PT Forisa Nusapesada cabang semarang, dalam penelitian ini, tehnik pengambilan sampel, pengumpulan data dengan kuesioner dan metode analisa menggunakan regresi linier berganda.

Kata Kunci : charisma, intellectual stimulation, inspirational motivation

PENDAHULUAN

Sukses tidaknya suatu organisasi atau perusahaan, sangat tergantung dari aktivitas dan kreativitas sumber daya manusianya. Untuk itu hal utama yang harus diperhatikan oleh manajer suatu perusahaan adalah bagaimana membangkitkan gairah kerja karyawannya, sehingga karyawan akan merasakan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan karena mereka sangat menyenangi pekerjaannya.

Sebuah organisasi atau perusahaan dapat dikatakan meraih kesuksesan apabila telah mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Hal ini tidak terlepas dari dukungan seluruh para karyawan dalam bekerja di dalam suatu organisasi atau perusahaan (Anitha, 2013). Untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan, perusahaan akan melakukan berbagai cara untuk mempertahankan talenta terbaiknya agar bertahan, memiliki motivasi kerja yang tinggi dan memberikan kontribusi maksimal

kepada organisasi atau perusahaan. Salah satu hal yang membuat karyawan termotivasi diantaranya adalah adanya kepuasan dalam bekerja. Karyawan yang merasa puas dengan apa yang diperolehnya dari organisasi, akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan

Pada perkembangannya, faktor kepuasan karyawan saja saat ini sudah dianggap kurang memadai bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lebih dari sekedar kepuasan kerja, karyawan diharapkan mempunyai *engagement*. *Engagement* adalah sebuah perasaan positif dan memotivasi kinerja yang berhubungan dengan keadaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan absorpsi. Semangat mengacu pada energi yang kuat dan ketahanan mental saat bekerja. Dedikasi mengacu pada rasa kebermaknaan, antusiasme, inspirasi, kebanggaan terhadap organisasi, dan tertantang oleh pekerjaan yang dilakukan. Absorpsi ditandai dengan sepenuhnya terkonsentrasi dan merasa senang dalam

mengerjakan sebuah pekerjaan, sehingga merasa bahwa waktu berlalu cepat dan terkadang memiliki kesulitan untuk memisahkan dari pekerjaan (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker, 2012).

Seorang karyawan merasa *engaged* ketika mereka menemukan makna dan motivasi dalam pekerjaannya, menerima dukungan interpersonal yang positif, dan berada pada lingkungan kerja yang berfungsi secara efisien (Gaddi, 2014). Oleh karena itu salah satu faktor yang dapat meningkatkan *engagement*, diantaranya adalah perilaku yang menunjukkan dukungan dan motivasi. Dukungan dan motivasi dalam bekerja dapat diberikan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya, karena kepemimpinan merupakan penggerak dan penentu perjalanan suatu organisasi (Yukl, 2012). Bagaimana gaya kepemimpinan yang ditampilkan seorang pemimpin dapat mempengaruhi sikap dan perilaku kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang sesuai dan dapat diterima karyawan akan berpengaruh positif terhadap perilaku kerja karyawan.

Penerapan *Engaged employee* pada suatu perusahaan adalah bekerja dengan penuh gairah dan memiliki perasaan mendalam terhadap organisasi tempat karyawan tersebut bekerja (Gallup Management Journal, 2011). Dengan adanya *employee engagement*, karyawan semakin sadar terhadap tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi (Anitha, 2013). Menurut Anitha (2013) terdapat 7 variabel signifikan yang dapat mempengaruhi *employee engagement*. Tujuh variabel tersebut adalah lingkungan kerja, tim dan kerabat kerja, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, kebijakan organisasi, kenyamanan tempat kerja dan kepemimpinan di dalam perusahaan.

Seorang pemimpin akan berusaha mempengaruhi karyawannya agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan, di antaranya dengan memberikan pujian, memberikan hadiah dan penghargaan tertentu, melakukan tindakan korektif, bahkan yang menggunakan cara memberikan tekanan terhadap karyawannya. Salah satu model kepemimpinan yang telah banyak dikembangkan adalah

kepemimpinan yang bersifat transformasional.

Seorang pemimpin bergaya transformasional memotivasi para pengikut dengan membuat mereka lebih sadar mengenai pentingnya hasil-hasil pekerjaan, mendorong mereka untuk lebih mementingkan organisasi atau negara daripada kepentingan diri sendiri dan mengaktifkan (menstimulus) kebutuhan-kebutuhan mereka yang lebih tinggi. Seorang pemimpin yang kharismatis akan menyuntikkan antusiasme tinggi pada tim, dan sangat enerjik dalam mendorong untuk maju. Kharismatik ini muncul dari kepribadian seseorang yang melebihi masyarakat sekitarnya, sehingga masyarakat mempercayai secara mutlak akan kelebihan kepribadian seseorang tersebut.

Kepercayaan transformasional didefinisikan bahwa pemimpin transformasional adalah seseorang yang meningkatkan kepercayaan diri individual maupun grup, membangkitkan kesadaran dan ketertarikan dalam grup dan organisasi, dan mencoba untuk menggerakkan perhatian bawahan untuk pencapaian dan pengembangan eksistensi oleh (Jabnoun and Al-Ghasyah, 2012). karena berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Zhu, *et al.* 2011) terhadap beberapa jenis industri seperti bank, industri *retail* dan manufaktur milik swasta maupun pemerintah menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement*. Beberapa tahun terakhir, hubungan antara kepemimpinan transformasional dan *employee engagement* dalam bekerja menarik perhatian para peneliti (Zhu *et al.*, 2011). Model kepemimpinan ini memiliki hubungan yang kuat dengan kondisi yang menyebabkan terjadinya *employee engagement*. Konsep perilaku dari kepemimpinan transformasional terdiri dari komponen yaitu *Charisma* (karisma) yang berarti pemimpin dan karyawan saling percaya; *inspirational motivation* (inspirasi motivasi) dimana pemimpin dapat memotivasi dengan memberikan makna dalam pekerjaan dan tantangan pada karyawan; *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual) yang didapat ketika pemimpin mampu meningkatkan kreativitas karyawan

dengan *blame-free environment* dan *individualized consideration* (Bakker, 2011). Selain ketiga komponen, seorang pemimpin harus mampu mengurangi konflik, mengedukasi serta memberikan sebuah reward (Singh, 2012)

Metode Analisis

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini untuk menguji validitasnya kuesioner. Validitas menunjukkan sejauhmana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Saifuddin Azwar, 2000). Untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perlu dikonsultasikan dengan table *r product moment*. Kriteria penilaian uji validitas adalah :

- Apabila $r_{hitung} > r_{table}$ (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- Apabila $r_{hitung} < r_{table}$ (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Saifuddin Azwar, 2000). Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliabel hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relative sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah (Saifuddin Azwar, 2000). Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah :

- Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 70% atau 0,7 maka kuesioner tersebut reliable.
- Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 70% atau 0,7 maka kuesioner tersebut tidak reliable.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Salah satu asumsi model regresi adalah residual mempunyai distribusi normal. Apabila model tidak mempunyai residual yang berdistribusi normal, maka akan dilakukan penyebaran ulang kuesioner atau dapat menggunakan metode absolut residual. Uji t yang digunakan untuk melihat

signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen menjadi tidak bisa diaplikasikan jika model tidak mempunyai distribusi residual yang normal. Dalam penelitian ini akan digunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) karena lebih representatif. Kriteria uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) adalah sebagai berikut:

- Jika $p_{value} (Asymp.Sig.) > 0,05$, maka model atau variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi normal
- Jika $p_{value} (Asymp.Sig.) < 0,05$, maka model atau variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas (*multicollinearity*) adalah hubungan linear yang terjadi di antara variabel-variabel bebas/independen di dalam model regresi berganda. Konsekuensi dari adanya multikolinearitas ini adalah bahwa estimator/prediktor akan mempunyai varian dan standar kesalahan (*error*) yang besar, sehingga sulit memperoleh suatu estimasi/prediksi yang tepat. Deteksi adanya gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai-nilai Tolerance dan VIF (*Varian Inflation Factor*) yang kriterianya adalah sebagai berikut:

- Jika nilai Tolerance $> 0,1$, dan nilai VIF < 10 , maka dikatakan bahwa tidak ditemukan adanya gejala multikolinearitas pada model regresi
- Jika nilai Tolerance $< 0,1$, dan nilai VIF > 10 , maka dikatakan bahwa ditemukan adanya gejala multikolinearitas pada model regresi

c. Uji Heterokedastisitas

Uji asumsi heterokedastisitas untuk menguji dalam sebuah model regresi apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas (Singgih, 2002). Untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID.

4. Analisis Regresi

Teknik analisis data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi. Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui dan memperoleh gambaran mengenai pengaruh budaya kerja (X1), kemampuan (X2), komitmen organisasi (X3), terhadap kinerja (Y).

5. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistic t dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Quick lock : bila jumlah degree of freedom (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan 5%, maka H_0 yang menyatakan $\beta = 0$ dapat ditolak bila

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa :

- a. Hasil t hitung untuk variabel ini sebesar 1.729 Sementara itu, nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 1.684. Maka, t hitung (1.729) > t tabel (1.684) atau $\text{sig } t$ $0,04 < 0,05$. Artinya, ada pengaruh yang antara *Charisma* terhadap *employee engagement* karyawan PT. Forisa NusaPersada.
- b. Hasil t hitung untuk variabel ini sebesar 2.307 Sementara itu, nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 1.684. Maka, t hitung (2.307) > t tabel (1.684) atau $\text{sig } t$ $0,02 < 0,05$. Artinya,

nilai t lebih besar daripada dua (nilai absolute). Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternative, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual berpegaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- Membandingkan nilai t hasil perhitungan dengan t menurut tabel. Bila niali statistic t hitung lebih besar daripada t tabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_a yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual berpegaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005).

6. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

- a. ada pengaruh yang signifikan antara *intellectual stimulation* terhadap
- c. *employee engagement* karyawan PT. Forisa NusaPersada.
- d. Pengujian koefisien regresi variabel *Inspirational Motivation* (X3) Hasil t hitung untuk variabel ini sebesar 4.050 Sementara itu, nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 1.684. Maka, t hitung (4.050) < t tabel (1.684) atau $\text{sig } t$ $0,00 < 0,05$. Artinya, ada pengaruh yang signifikan antara *inspirational motivation* terhadap *employee engagement* karyawan PT. Forisa NusaPersada

nilai koefisien regresi stimulasi intelektual (X2) terhadap *employee engagement* (Y) sebesar 0,182 dan , t hitung (2.307) > t tabel (1.684) atau $\text{sig } t$ $0,02 < 0,05$.

3. Variabel motivasi inspirasional berpengaruh positif secara parsial terhadap *employee engagement* di PT. Forisa Nusapersada Semarang, hal ini di buktikan dalam analisis statistic dimana nilai koefisien regresi motivasi inspirasional (X3) terhadap *employee engagement* (Y) sebesar 0,204 dan t hitung (4.050) < t tabel (1.684) atau $\text{sig } t$ $0,00 < 0,05$.
4. Variabel karisma, stimulasi intelektual dan motivasi inspirasional berpengaruh

PENUTUP

Kesimpulan

1. Variabel karisma berpengaruh positif secara parsial terhadap *employee engagement* di PT. Forisa Nusapersada Semarang, hal ini di buktikan dalam analisis statistic dimana nilai koefisien regresi karisma (X1) terhadap *employee engagement* (Y) sebesar 0,131 dan t hitung (1.729) > t tabel (1.684) atau $\text{sig } t$ $0,04 < 0,05$.
2. Variabel stimulasi intelektual berpengaruh positif secara parsial terhadap *employee engagement* di PT. Forisa Nusapersada Semarang, hal ini di buktikan dalam analisis statistic dimana

positif secara simultan terhadap *employee engagement* di PT. Forisa Nusapersada Semarang, hal ini di buktikan dalam analisis statistik dimana nilai koefisien regresi *employee engagement* (Y) *Adjusted R square* (R^2) pada tabel di atas hanya sebesar 0.596. Artinya, 59.6 % *employee engagement* karyawan PT. Forisa NusaPersada dipengaruhi kepemimpinan tranformasional. Sedangkan sisanya, sebesar 40.4% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti, seperti lingkungan kerja, tim dan kerabat kerja, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, kebijakan organisasi atau kenyamanan tempat kerja.

Saran

- 1) Pemimpin telah berupaya untuk selalu menyampaikan visi dalam setiap *meeting* tetapi karyawan diharapkan turut andil dalam memahami visi tersebut tujuan perusahaan dapat tercapai.
- 2) Pemimpin diharapkan dapat meningkatkan perhatian secara personal kepada karyawan-karyawannya agar karyawan merasa lebih dihargai.
- 3) *General Communication Meeting* yang merupakan aplikasi dari *intellectual stimulation* yang diadakan setiap 1 bulan sekali akan lebih baik apabila diadakan setiap 2 minggu sekali dengan tujuan untuk meminimalisasi kemungkinan terjadinya kesalahpahaman yang terjadi antar departemen, meningkatkan komunikasi antar karyawan dan meningkatkan kecerdasan dalam menyelesaikan sebuah masalah.
- 4) *Inspirational motivation* merupakan variabel yang paling dominan sehingga cara pemimpin dalam memotivasi karyawannya ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi karena *inspirational motivation* merupakan variabel yang paling memberikan pengaruh dominan terhadap *employee engagement* PT. Forisa NusaPersada
- 5) Sumber daya manusia adalah faktor yang paling penting untuk kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Sehingga dalam hal ini disarankan agar untuk penelitian selanjutnya dapat lebih menggali dan memperhatikan lagi 40.4% faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *employee engagement*, seperti lingkungan kerja, tim dan kerabat kerja, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, kebijakan organisasi atau kenyamanan tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anitha, J. 2013. *Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. International journal of productivity and performance management*, 63(3), 308-323.
- Avery, G.C. 2004. *Understanding leadership: Paradigms and case*. London: Sage.
- Avolio dan Bass 2002. *Developing potential across a full range of leadership : Cases on transactional and transformational leadership*. New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates.
- As'ad, M., 2003, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Asrofi, A., 2006., *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Intern. Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Semarang., Skripsi*, Universitas Negeri Semarang.
- Bakker, A.B. 2009. *Building engagement in the workplace. The Peak Performing Organization*, 50-72.

- Bass, B.M. 1985. *Leadership and performance beyond expectation*. New York: Free Press.
- Bungin.B.2005. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Kencana, Jakarta
- Baihaqi, M.F., 2010., Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening., *Skripsi*, Universitas Diponegoro Semarang.
- Blanchard, K., dan Hersey., P., 2005, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Bokti, N. L. M., dan Talib, M. A., 2009., *A Preliminary Study on Occupational, Stress and Job Satisfaction Among Male Navy Personnel at a Naval Base in Lumut, Malaysia, The Journal of International Social Research*, Vol. 2 No. 9, pp. 299-307.
- Burton, C.H., 2003. *An Empirical Investigation of The Interrelationships of Organizational Culture, Managerial Values, and Organization Citizenship*. Dissertation, The George Washington University.
- Dale, Robert. D. 1992. Pelayan Sebagai Pemimpin. Gandum Mas. Malang.
- Desianty, S., 2005., Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Semarang, *Jurnal Studi Management dan Organisasi*, Vol. 2 No. 1., hal. 69-84
- Eflina, P. D., 2004. Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Jurnal Sosial HUMANIORA, VOL. 8, NO.3, hal. 105-111.
- Flippo, E. B., 1994 *Manajemen Personalia*, Edisi keenam, Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I., 2005., *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., dan Baron, Robert, A. 2000., *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prentice Hall.
- Gallup. 2006. *The high cost of disengaged employee*. *Gallup Business Journal*.
- Ghozali, Imam. 2006. *Analisis data penelitian dan statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi analisis multivariat dengan program SPSS (4th ed.)*. Semarang: BP UNDIP.
- Gujarati, N.D. dan Porter, C.D. 2010. *Essentials of economics (4th ed.)*. New York: The McGraw-Hill Companies.
- Hasan, Iqbal. 2004. *Analisis data penelitian dengan statistik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Jogiyanto. 2008. *Metodologi penelitian sistem informasi*. Yogyakarta: Andi
- Handoko, T.H., 2001., *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M., 2001., *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Heidjrachman dan Husnan S., 2008., *Manajemen Personalia*. Edisi keempat, Yogyakarta: BPFE.
- Hersey, P., 2004., Kunci Sukses Pemimpin *Situasional*. Jakarta: Delaprasata.
- Kartono, Kartini. 1983. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : Rajawali
- Kuncoro, Mudrajat. 2009. *Metode riset untuk bisnis & ekonomi* (3rd ed.). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Maulizar, Musnadi S, Yunus M. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda. *Jurnal Ilmu Manajemen*
- Minardi, 2001. Motivasi dan Pemotivasiian Dalam Manajemen. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Nitisemito, A.S. 1982. Manajemen Personalia. P.T Gramedia. Jakarta.
- O’Leary, Elizabeth. 2001. Kepemimpinan. Edisi Pertama. Yogyakarta : Andi
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B. and Bommer, W.H. (1996). *Transformational leadership behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors. Journal of management, 22, 259–298.*
- Purwanto. 2010. *Statistika untuk penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Robbins, S.P. (1996). **Perilaku Organisasi: Konsep,**
- Kontroversi,** **Aplikasi.**
Terjemahan Hadyana
Pujaatmaka. Jakarta:
Prenhallindo
- Saks, A.M. 2006. *Antecedents and consequences of employee engagement. Journal of managerial psychology, 21(7), 600-619.*
- Schaufeli, *et al.* 2002. *The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. Journal of happiness studies, 3, 71-92.*
- Siagian, Sondong. P. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Silalahi, A. (2003). Metode penelitian dan studi kasus. Cetakan Pertama. Sidoarjo, Citra Media
- Sugiyono. 2008. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Swandari, Fifi 2003. “Menjadi Perusahaan yang Survive Dengan *Transformasional Leadership*” *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* vol.1 No.2 Mei 2003 :93-102
- Yukl, Gary. 1989. *Leadership in organization*. New Jersey: Prentice Hall
- Yamin S. Dan Kurniawan H. (2009). *SPSS Complete: Teknik Analisis Statistik*
- Terlengkap Dengan Software SPSS. Jakarta :Salemba Infotek.
- Zhu, *et al.* 2009. *Moderating role of follower characteristic with transformational leadership and follower work engagement. Group & organization management, 34(5), 590-619*