

BAB V

PENUTUP

BAB V

PENUTUP

5.1. Bahasan

Berdasarkan analisis data, nilai koefisien korelasi yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan SPS – 2000 edisi Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih tahun 2005, diperoleh nilai $F=6.838$ dan nilai $p=0.003$ ($p<0.05$), sedangkan untuk perhitungan dengan menggunakan SPSS *for windows* versi 12.0, diperoleh nilai $F=6.841$ dan nilai $p=0.002$ ($p<0.05$), berarti hipotesis nihil (H_0) pada penelitian ini ditolak (tabel 4.19, halaman 82). Hasil penelitian mendukung hipotesis mayor yang diajukan, yaitu kepuasan kerja dan persepsi mengenai kepemimpinan atasan secara simultan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen afektif.

Hasil penelitian tersebut dapat dijelaskan sesuai dengan pendapat Robert & Hunt (1991: 146), menyebutkan bahwa komitmen afektif seorang individu dapat ditimbulkan oleh aspek dari diri individu itu sendiri (faktor internal) dan faktor dari luar individu (faktor eksternal). Salah satu faktor-faktor tersebut adalah pengalaman kerja, baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan saat ia bekerja, misalnya kondisi dan situasi lingkungan kerja, kelompok kerjanya, kesesuaian harapan dengan apa yang diterima di tempat kerja, perasaan adil yang dirasakan, kepuasan kerja dan masalah kepemimpinan.

Meskipun banyak faktor yang dapat mempengaruhi komitmen afektif, namun penelitian ini hanya menganalisis dua variabel, yakni kepuasan kerja dan

persepsi mengenai kepemimpinan atasan. Analisis tersebut dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan efektif (R^2) kedua variabel bebas tersebut, yaitu kepuasan kerja dan persepsi mengenai kepemimpinan atasan terhadap variabel tergantungnya yaitu komitmen afektif. Setelah dilakukan analisis, maka diperoleh sumbangan efektif (R^2) sebesar 22.5% sehingga sisanya 77.5% berasal dari faktor-faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi komitmen afektif, seperti: masa kerja, karakter peran kerja, tingkat pendidikan, orientasi kerja, motivasi kerja, pengalaman kerja, dan lain-lain yang tidak diteliti.

Hasil penelitian tersebut ditunjang oleh distribusi data yang menunjukkan bahwa kebanyakan subjek memiliki komitmen afektif yang tinggi pada usia >40-45 tahun. Hal ini sesuai dengan pendapat Robert & Hunt (1991: 146) yang menyatakan bahwa semakin tua usia seseorang, maka semakin tinggi tingkat komitmennya. Kemungkinan tersebut dapat disebabkan karena semakin tua usia seseorang, maka semakin sulitnya kesempatan untuk mencari alternatif pekerjaan yang lain.

Analisis data untuk hipotesis minor pertama, memperoleh hasil perhitungan dengan nilai koefisien ($r_{x_1y-x_2}$)=0.371 dan nilai $p=0.009$ ($p<0.05$), yang berarti hipotesis nihil (H_0) pada penelitian ini ditolak. Hasil penelitian berarti mendukung hipotesis minor pertama yang diajukan, yaitu ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen afektif dengan mengendalikan persepsi mengenai kepemimpinan atasan. Hasil penelitian tersebut ditunjang dengan pendapat Greenberg & Baron (1991: 213) mengenai kepuasan kerja, yakni kepuasan kerja merupakan reaksi kognitif, afeksi dan evaluasi

seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti kepuasan tidak hanya melibatkan aspek perasaan atau afektif, tetapi juga bagaimana seseorang berpikir tentang pekerjaannya yang sedang dijalannya dan pada akhirnya juga bisa mengarah ke intensi perilaku ke depan, apakah ia akan mencari pekerjaan lain atau tidak. Kepuasan kerja bisa muncul akibat adanya komitmen organisasi yang dimiliki pekerja. Logikanya, bahwa ketika individu merasa puas pada pekerjaannya, maka individu tersebut akan memiliki tingkat komitmen afektif yang lebih tinggi dibanding individu yang tidak puas terhadap pekerjaannya.

Hasil perhitungan korelasi parsial untuk persepsi mengenai kepemimpinan atasan dan komitmen afektif dengan mengendalikan kepuasan kerja, diperoleh nilai koefisien ($r_{x_2y-x_1}$)=0.013 dan $p=0.928$ ($p>0.05$), yang berarti hipotesis nihil (H_0) pada penelitian ini diterima. Hasil penelitian tidak mendukung hipotesis minor kedua yang diajukan karena tidak ada hubungan antara persepsi mengenai kepemimpinan atasan dan komitmen afektif dengan mengendalikan kepuasan kerja. Hal ini disebabkan adanya perbedaan persepsi yang besar antara pegawai yang satu dengan yang lain terhadap keberadaan kepemimpinan. Gibson (1997: 83) memberikan pengertian tentang persepsi yaitu pemberian arti (kognitif) terhadap lingkungan kerja seseorang dimana setiap orang memberi arti pada stimulus, maka individu yang berbeda akan melihat hal-hal yang sama dengan cara yang berbeda. Jadi, dapat dikatakan bahwa setiap pegawai memiliki persepsi yang berbeda terhadap pemimpinnya.

Berdasarkan deskripsi identitas subjek, distribusi frekuensi jenis kelamin (tabel 4.5, halaman 69) diketahui bahwa jumlah pegawai berjenis kelamin laki-

laki sebanyak 35 orang (70%) dan perempuan sebanyak 15 orang (30%). Untuk distribusi frekuensi usia (tabel 4.6, halaman 69), diketahui bahwa jumlah pegawai terbanyak berada pada usia >45-50 tahun yaitu 14 orang (28%) dan usia >40-45 tahun yaitu 10 orang (20%). Distribusi frekuensi tingkat pendidikan (tabel 4.7, halaman 70), diketahui bahwa jumlah pegawai terbanyak dengan pendidikan S1 yaitu 25 orang (50%) dan pendidikan SLTA yaitu 19 orang (38%). Distribusi frekuensi bidang pekerjaan (tabel 4.8, halaman 70), diketahui bahwa jumlah pegawai terbanyak bekerja dibidang Sekretariat yaitu 14 orang (28%). Distribusi frekuensi alasan bekerja (tabel 4.9, halaman 71), diketahui bahwa jumlah pegawai terbanyak bekerja dengan alasan karena menikmati pekerjaannya yaitu 23 orang (46%).

Berdasarkan data yang diperoleh, distribusi frekuensi nilai untuk variabel komitmen afektif (tabel 4.10, halaman 72), dari total subjek berada pada kategori tinggi yaitu 31 orang (62%) pada mean ideal=44; SD ideal=14.67 dan mean sebenarnya=4.99, kepuasan kerja (tabel 4.11, halaman 73), dari total subjek berada pada kategori tinggi yaitu 39 orang (78%) pada mean ideal=80; SD ideal=26.67 dan mean sebenarnya=4.99, persepsi mengenai kepemimpinan atasan (tabel 4.12, halaman 73), dari total subjek berada pada kategori tinggi yaitu 30 orang (60%) pada mean ideal=96; SD ideal=32 dan mean sebenarnya=4.81.

Berdasarkan tabulasi silang jenis kelamin dan komitmen afektif (tabel 4.13, halaman 74), menunjukkan bahwa kebanyakan subjek baik laki-laki 21 orang (42%) maupun perempuan 10 orang (20%) memiliki komitmen afektif yang tinggi. Ini berarti, tidak ada perbedaan tinggi rendahnya komitmen afektif

berdasarkan jenis kelamin. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kemungkinan karakteristik personal, salah satunya yaitu jenis kelamin bukan merupakan faktor yang terlalu dominan yang dapat mempengaruhi komitmen afektif. Robert & Hunt (1991: 246) menyebutkan bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi komitmen afektif yaitu karakteristik personal (usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, orientasi kerja, motivasi kerja), karakter peran kerja, karakteristik struktur organisasi dan juga pengalaman kerja seperti kondisi dan situasi lingkungan kerja, kelompok kerja, kepuasan kerja, masalah kepemimpinan, dan lain-lain.

Berdasarkan tabulasi silang jenis kelamin dan kepuasan kerja (tabel 4.14, halaman 74), menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki dan perempuan sama berada dalam kelompok kepuasan kerja yang tinggi yaitu untuk laki-laki sebanyak 26 orang (52%) dan perempuan sebanyak 13 orang (26%). Hasil tersebut dapat disimpulkan, bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai tidak dipengaruhi oleh jenis kelamin. Hal ini didukung oleh beberapa teori yang tidak pernah mengemukakan bahwa jenis kelamin merupakan salah satu faktor kepuasan kerja, jadi tidak ada satupun teori yang menyebutkan bahwa jenis kelamin akan mempengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan tabulasi silang jenis kelamin dan persepsi mengenai kepemimpinan atasan (tabel 4.15, halaman 75), menunjukkan bahwa subjek laki-laki sebanyak 21 orang (42%) dan perempuan sebanyak 9 orang (18%) sama memiliki persepsi yang baik terhadap pimpinannya. Ini berarti, pimpinan tersebut dipersepsi baik oleh hampir seluruh karyawannya baik laki-laki maupun

perempuan karena pemimpinnya tersebut berhasil menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan baik dan cara memimpinya dinilai tepat atau sesuai dengan kondisi dan harapan pegawai di lingkungan kerjanya. Hal ini didukung oleh teori ciri tentang kepemimpinan, yang menyebutkan bahwa seorang disebut pemimpin yang berhasil jika ia mempunyai kemampuan pribadi untuk dapat menggerakkan bawahannya mencapai tujuan organisasi (Robbins, 1996: 40). Salah satu cara untuk menggerakkan bawahan yaitu dengan membuat bawahan yakin dan percaya dengan pemimpinnya, sehingga pemimpin lebih mudah mempengaruhi dan mengarahkan sikap bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin dengan kooperatif dan sukarela. Keyakinan dan kepercayaan tersebut diperoleh karyawan melalui proses pengamatan secara sadar yang dilakukan dengan panca indera dan proses pengamatan tersebut kemudian diorganisir, diinterpretasikan dan dipahami melalui bantuan kekuatan pikiran sehingga menjadi suatu pengalaman kesadaran (persepsi).

Berdasarkan tabulasi silang usia dan komitmen afektif (tabel 4.16, halaman 75), menunjukkan bahwa subjek terbanyak yang memiliki komitmen afektif tinggi berada pada kelompok usia >40-45 tahun yaitu 8 orang (16%), namun pada kelompok usia yang lebih tinggi yaitu usia >45-50 tahun jumlah subjek semakin sedikit yaitu 7 orang (14%). Hal tersebut didukung oleh pendapat bahwa kemungkinan karakteristik personal, salah satunya yaitu usia bukan merupakan faktor yang terlalu dominan yang dapat mempengaruhi komitmen afektif. Robert & Hunt (1991: 246) menyebutkan bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi komitmen afektif yaitu karakteristik personal (usia, masa

kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, orientasi kerja, motivasi kerja), karakter peran kerja, karakteristik struktur organisasi dan juga pengalaman kerja, seperti kondisi dan situasi lingkungan kerja, kelompok kerja, kepuasan kerja, masalah kepemimpinan, dan lain-lain.

Berdasarkan tabulasi silang usia dan kepuasan kerja (tabel 4.17, halaman 76), menunjukkan bahwa subjek terbanyak berada pada usia >45-50 tahun yaitu 11 orang (22%) dan subjek dengan usia >40-45 tahun yaitu 10 orang (20%). Kedua kelompok umur tersebut termasuk dalam kelompok kepuasan kerja yang tinggi. Hasil tersebut di atas didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Gilmer bahwa usia seseorang dalam bekerja sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja karena semakin tinggi usia seseorang, maka makin tinggi pula masa kerjanya sehingga ia merasa dirinya lebih berpengalaman dan lebih tahu banyak hal, dan hal ini menimbulkan kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada karyawan yang lebih muda (As'ad, 1991: 122).

Berdasarkan tabulasi silang usia dan persepsi mengenai kepemimpinan atasan (tabel 4.18, halaman 76), menunjukkan bahwa subjek terbanyak berada pada usia >35-40 tahun memiliki persepsi yang baik terhadap pimpinannya yaitu 8 orang (16%), sedangkan untuk usia >45-50 tahun merupakan kelompok subjek terbanyak yang memiliki persepsi cukup baik terhadap pimpinannya yaitu 6 orang (12%). Ini berarti, terdapat perbedaan persepsi mengenai kepemimpinan atasan berdasarkan kelompok usia subjek. Hal tersebut didukung oleh pendapat Milton (1981) yang mengungkapkan bahwa persepsi dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor-faktor internal yang dimaksud, antara lain:

kebutuhan, karakteristik pribadi (jenis kelamin, usia, dan sebagainya) dan pengalaman masa lalu, sedangkan faktor-faktor eksternal, antara lain: jabatan atau status yang dipunyai (Mandalisa, 1996: 23).

Ketika melakukan penelitian ini, peneliti juga mengalami beberapa kesulitan atau keterbatasan, misalnya sebagai berikut.

1. Peneliti merasa teori mengenai komitmen afektif sangat kurang, hal ini karena teori yang membahas komitmen afektif secara spesifik sangat sedikit. Kebanyakan teori membahas atau mengulas mengenai komitmen organisasi secara keseluruhan dan jarang sekali yang membahas komitmen afektif secara spesifik dan mendalam.
2. Peneliti merasa adanya ketidaksempurnaan pada aspek-aspek persepsi mengenai kepemimpinan atasan karena variabel tersebut terdiri dari dua teori yang berbeda yakni persepsi dan kepemimpinan sehingga aspek-aspek yang diambil merupakan hasil dari gabungan aspek-aspek keduanya.
3. Waktu dan penelitian yang begitu singkat dan ada beberapa subjek yang tidak kooperatif saat mengisi kuesioner, sehingga didapatkan tiga kuesioner yang diisi tidak lengkap dan terkesan dijawab dengan sekenanya.

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan mengacu pada hipotesis penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

Kepuasan kerja dan persepsi mengenai kepemimpinan atasan secara simultan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen afektif

pada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Tulungagung, dengan demikian hasil penelitian mendukung hipotesis mayor yang diajukan.

Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen afektif dengan mengendalikan persepsi mengenai kepemimpinan atasan ($r_{x_1y-x_2}$), dengan demikian hasil penelitian mendukung hipotesis minor pertama yang diajukan.

Tidak ada hubungan antara persepsi mengenai kepemimpinan atasan dan komitmen afektif dengan mengendalikan kepuasan kerja ($r_{x_2y-x_1}$), dengan demikian hasil penelitian tidak mendukung hipotesis minor kedua yang diajukan.

Deskripsi identitas subjek, diperoleh hasil bahwa pegawai berjenis kelamin laki-laki yaitu 35 orang (70%) dan perempuan yaitu 15 orang (30%). Jumlah pegawai terbanyak berada pada usia >45-50 tahun yaitu 14 orang (28%). Pegawai dengan tingkat pendidikan S1 merupakan jumlah terbanyak yaitu 25 orang (50%). Bidang Sekretariat memiliki jumlah pegawai terbanyak yaitu 14 orang (28%), sedangkan pegawai yang memiliki alasan bekerja karena menikmati pekerjaannya merupakan jumlah terbanyak yaitu 23 orang (46%).

Distribusi frekuensi nilai untuk variabel komitmen afektif, dari total subjek berada pada kategori tinggi yaitu 31 orang (62%) pada mean ideal=44; SD ideal=14.67 dan mean sebenarnya=4.99, kepuasan kerja dari total subjek berada pada kategori tinggi yaitu 39 orang (78%) pada mean ideal=80; SD ideal=26.67 dan mean sebenarnya=4.99, persepsi mengenai kepemimpinan atasan dari total

subjek berada pada kategori tinggi yaitu 30 orang (60%) pada mean ideal=96; SD ideal=32 dan mean sebenarnya=4.81.

Hasil tabulasi silang jenis kelamin dan komitmen afektif, menunjukkan bahwa kebanyakan subjek baik laki-laki yaitu 21 orang (42%) maupun perempuan yaitu 10 orang (20%) memiliki komitmen afektif yang tinggi. Pada tabulasi silang jenis kelamin dan kepuasan kerja, menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki dan perempuan termasuk dalam kelompok kepuasan kerja tinggi yaitu untuk laki-laki sebanyak 26 orang (52%) dan perempuan yaitu 13 orang (26%). Pada tabulasi silang jenis kelamin dan persepsi mengenai kepemimpinan atasan, menunjukkan bahwa subjek laki-laki sebanyak 21 orang (42%) dan perempuan sebanyak 9 orang (18%) sama memiliki persepsi yang baik terhadap pimpinannya.

Hasil dari tabulasi silang usia dan komitmen afektif, menunjukkan bahwa subjek terbanyak berada pada usia >40-45 tahun yaitu 8 orang (16%) memiliki komitmen afektif yang tinggi. Pada tabulasi silang usia dan kepuasan kerja, menunjukkan bahwa subjek terbanyak pada usia >45-50 tahun yaitu 11 orang (22%) dan subjek dengan usia >40-45 tahun yaitu 10 orang (20%). Kedua kelompok umur tersebut termasuk dalam kelompok yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Pada tabulasi silang usia dan persepsi mengenai kepemimpinan atasan, menunjukkan bahwa subjek terbanyak pada usia >35-40 tahun memiliki persepsi yang baik terhadap pimpinannya yaitu 8 orang (16%).

Sumbangan efektif (R^2) antara kepuasan kerja dan persepsi mengenai kepemimpinan atasan adalah sebesar 22.5%, sehingga sisanya 77.5% berasal dari faktor-faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi komitmen afektif.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan, bahwa kepuasan kerja dan persepsi mengenai kepemimpinan atasan secara simultan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen afektif.

Saran untuk pimpinan di Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Tulungagung sebaiknya lebih banyak mengadakan pelatihan-pelatihan dan seminar-seminar yang dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan komitmen afektif. Peningkatan komunikasi dengan mengadakan konsultasi atau bimbingan atau penyuluhan maupun mengadakan evaluasi secara berkala yang dapat dikemas dalam bentuk kuesioner mengenai kepuasan kerja pegawai dan hubungan antara pimpinan dan bawahan. Tujuan konsultasi maupun evaluasi secara berkala untuk memperoleh informasi mengenai beberapa hal yang menyebabkan ketidakpuasan pada pegawai maupun seberapa baik hubungan antara pimpinan dan bawahan yang kemungkinan mempengaruhi komitmen afektif.

Saran untuk peneliti selanjutnya, yaitu disarankan untuk mencari teori-teori yang berhubungan dengan variabel penelitian selengkap-lengkapnyanya agar ketika membuat aitem, aitem tersebut dapat benar-benar mengungkap apa yang hendak diungkap. Memilih lokasi penelitian di instansi atau lembaga lain yang memiliki subjek lebih banyak, sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih akurat dan meneliti faktor-faktor lain yang belum dipakai pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (1991). *Psikologi industri: Seri ilmu sumber daya manusia* (edisi ke-4). Yogyakarta: Liberti.
- As'ad, M. (2001). *Kepemimpinan efektif dalam perusahaan*. Yogyakarta: Pengarang.
- Anoraga, P. (2001). *Psikologi kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arifin, R., Amrullah., & Fauziah, S. (2003). *Psikologi organisasi*. Jakarta: Bayumedia.
- Azwar, S. (2000). *Tes prestasi: Fungsi dan pengembangan pengukuran prestasi belajar* (edisi ke-2). Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2003). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2000). *Reliabilitas dan validitas*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Baron, R.A. (2001). *Psychology* (5th edition). United States of America: A Pearson Company.
- Baron, R.A. (2002). *Essentials of psychology* (3rd edition). United States of America: Allyn and Bacon.
- Bass, B. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications* (3rd edition). New York: The Free Press.
- Berry, L.M. (1998). *Psychology at work* (2nd edition). Singapore: Mc. Graw-Hill.
- Blake, R., & Sekuler, R. (2002). *Perception* (4th edition). New York: Mc. Graw-Hill.
- Cribbin, J.J. (1990). *Kepemimpinan dan mengefektifkan strategi organisasi: Seri manajemen*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Davidoff, & Linda, L. (1992). *Psikologi suatu pengantar* (edisi ke-2). Alih bahasa: Mari Juniarti. Jakarta: Erlangga.
- Djanait, D. (1992). *Kepemimpinan: Teori dan praktek*. Malang: Indonesia Multy Management.

- Dormann, C., & Zapf, D. (2001). Job satisfaction: A meta-analysis of stabilities. *Journal of organizational behavior*, 22, 483-505.
- Eisenberger, R., dkk. (1999). Perceived organizational support, discretionary treatment and job satisfaction. *Journal of applied psychology*, 84, 585-593.
- Ghozali, I. (2001). *Aplikasi analisis multivariat dengan program SPSS*. Semarang: Wawasan Nusantara.
- Gibson, Ivancevich, J.L., & Donnelly, M. (1996). *Organisasi: Perilaku, struktur dan proses Jilid II* (edisi ke-8). Jakarta: Binarupa Aksara.
- Goffin, R.D., & Gellatly, I. R. (2001). A multi-rater assessment of organizational commitment: are self-report measures biased?. *Journal of organizational behavior*, 22, 437-451.
- Graham, H.T., & Bennet, R. (1995). *Human resources management* (8th edition). Singapore: The ME Handbook Series.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (1994). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work* (6th edition). New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Griffin, M.A., Patterson, M.G., & West, M.A. (2001). Job satisfaction and teamwork: the role of supervisor support. *Journal of organizational behavior*, 22, 537-550.
- Hadi, S. (2005). *Manual SPS paket midi, SPS-2000*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Handoko, H. (1999). *Manajemen* (edisi ke-2). Yogyakarta: BPF.
- Herscovitch, L., & Meyer, J.P. (2000). Commitment to organization change: Extension of a three component model. *Journal of applied psychology*, 18, 87 & 475.
- Hersey, P. (1990). *Situational leadership* (2nd edition). New Jersey: Leadership Studies Inc.
- Hersey, P., & Blanchard, K. (1998). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources* (4th edition). New Jersey: Prentice Hall International.
- Hughes, R., Ginnet, R., & Curphy, G. (1999). *Leadership: Enhancing the lessons of experience*. Singapore: Irwin Mc Graw-Hill.

- Jalaludin, R. (1985). *Psikologi komunitas*. Jakarta: CV. Ramadja Karya.
- Kartono, K., & Gulo, P. (2000). *Kamus psikologi*. Bandung: CV. Pionir Jaya.
- Kristanto, H. (2002). Kepemimpinan karismatik: Teori, proses belajar dan implikasi bagi organisasi. *Jurnal riset ekonomi dan manajemen*, 3, 44-51.
- Luthans, F. (2002). *Organizational behavior* (9th edition). New York: Irwin Mc Graw-Hill.
- Mandalisa, N. (1996). *Hubungan antara persepsi bawahan terhadap gaya kepemimpinan atasan dengan perilaku asertif karyawan golongan staf pabrik gula Pelaihari Kalimantan Selatan*. Skripsi (tidak diterbitkan). Surabaya: Universitas Surabaya.
- Mc Shane, S.L., & Glinow, M.A.V. (2003). *Organization behavior: Emerging realities the work face revolution*. New York: Mc Graw-Hill.
- Miftah, T. (1992). *Perilaku organisasi, konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta: Rajawali.
- Miftah, T. (1993). *Teknik menumbuhkan dan memelihara perilaku organisasi*. Jakarta: CV. Ramadja karya.
- Milton. (1991). *Human behavior in organization*. New Jersey: Prentice Hall.
- Moudenkutty, U., Blau, G., Kumar, R., & Nalakath, A. (1998). Perceived organizational support as a mediator of the relationship of perceived situational factors to affective organizational commitment. *Journal of management*, 1, 1-15. Diambil pada tanggal 25 April 2005 dari <http://www.vm.temple.edu/perceived/organizational/support.htm>.
- Mugianto. (2003). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kematangan karyawan terhadap kinerja karyawan koperasi. *Jurnal ekonomi bisnis*, 3, 399-410.
- Mujiasih, E. & Hadi, S. (2003). Persepsi mengenai gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional dan pengaruhnya terhadap upaya ekstra (*extra effort*) Pegawai Dinas Kesehatan Kota (DKK) Semarang, Salatiga dan Kabupaten Semarang di Ungaran. *Jurnal bisnis ekonomi*, 10, 198-208.
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Pareke, F., & Bachri, S. (2003). Kepuasan kerja sebagai mediasi pengaruh persepsi keadilan organisasional terhadap keinginan berpindah. *Jurnal bisnis dan ekonomi*, 10, 148-159.

- Pinder, C.C. (1997). *Work motivation in organizational behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Riggio, R.E. (1996). *Introduction to industrial organizational psychology* (2nd edition). New York: Harper Collins College Publishers.
- Riva'i, V. (2003). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. (1996). *Perilaku organisasi: Konsep, kontroversi, aplikasi Jilid II* (edisi ke-6). Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Robbins, S.P. (1998). *Perilaku Organisasi: Konsep, kontroversi, aplikasi Jilid I* (edisi ke-8). Jakarta: Pengarang.
- Robbins, S.P. (2002). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi* (edisi ke-5). Alih bahasa: Halidar. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S.P. (2003). *Organization behavior* (10th edition). New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Schultz, D.P., & Schultz, S.E. (1998). *Psychology and work today: An introduction and industrial and organizational psychology* (7th edition). New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Siagian, S. (1999). *Teori dan praktek kepemimpinan*. Jakarta: PT. Bineka Cipta.
- Sutarto. (1990). *Kepemimpinan dalam administrasi*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sutarto. (2001). *Dasar-dasar kepemimpinan administrasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Swasta, & Handoko. (1992). *Manajemen pemasaran*. Yogyakarta: Liberti.
- Utomo, K. W. (2002). Kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap perilaku *citizenship* (OCB), kepuasan kerja dan perilaku organisasional (penelitian empiris pada kabupaten Kebumen). *Jurnal riset ekonomi dan manajemen*, 2, 34-51.
- Yulk, G.A. (1991). *Leadership in organization*. New Jersey: Prentice Hall.
- Yukl, G.A. (1998). *Kepemimpinan dalam organisasi* (edisi Bahasa Indonesia). Alih bahasa: Yusuf Udaya. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.