

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN KEADILAN ORGANISASI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN
DIBAGIAN HOUSEKEEPING PADA HOTEL BALI DYNASTY
RESORT KUTA**

**Ni Made Puspita Oceani¹
Anak Agung Ayu Sriathi²**

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
e-mail: puspitaoceani@gmail.com / telp: +6282236597692

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia

ABSTRAK

Konsep komitmen organisasi didasari pada anggapan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan, bukan hanya pada pegawai dan organisasi, tapi di lingkungan masyarakat sekitar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi. Penelitian dilakukan pada Hotel Bali Dynasty Resort Kuta. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 80 orang karyawan dibagian *housekeeping*, dengan metode sensus atau sampel jenuh. Regresi linear berganda merupakan teknik analisis yang digunakan. Variabel dengan *standardized coefficients beta* yang lebih besar adalah keadilan organisasi yaitu sebesar 0,547. Keadilan organisasi berpengaruh lebih besar terhadap komitmen organisasi. Hal ini disebabkan dari kepedulian yang ditunjukkan organisasi pada karyawan, baik dalam sistem pemberian imbalan ataupun prosedur kerja, maka karyawan akan semakin meningkatkan loyalitas dan komitmen mereka terhadap perusahaan.

Kata kunci: gaya kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi, komitmen organisasi

ABSTRACT

The concept of organizational commitment is based on the assumption that the commitment of the organization to have a relationship, not just the employee and the organization, but in the surrounding communities. The purpose of this study was to determine the effect of transformational leadership style and organizational justice on organizational commitment. The study was conducted at the Hotel Bali Dynasty Resort Kuta. The number of samples taken 80 employees housekeeping section, the census method or saturated samples. A multiple linear regression analysis techniques are used. Variables with standardized beta coefficients greater is justice organization that is equal to 0.547. Justice organizations greater influence on organizational commitment. This is because of the concern shown on the organization's employees, both in the system of remuneration or working procedures, the employee will increase the loyalty and commitment to the company.

Keywords: transformational leadership style, organizational justice, organizational commitment

PENDAHULUAN

Hotel adalah bentuk jasa pelayanan yang pengelolaannya cukup sulit, dengan adanya penyediaan berbagai fasilitas yang dibutuhkan oleh tamu-tamunya. Maka dari itu, sangat perlu adanya kerja sama antara pimpinan dan karyawan dalam meningkatkan kualitas pelayanan hotel. Hidayah dan Haryani (2013), berpendapat komitmen tidak dibangun dengan mudah tetapi perlu melalui proses dimulai melalui hubungan serta persiapan yang baik sehingga timbul anggapan positif mengenai kesadaran untuk menerima dan membentuk sebuah komitmen. Azeem (2010) berpendapat bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dilihat dari peningkatan komitmen karyawannya dalam bekerja. Seniati (2006), menyatakan komitmen organisasi dipengaruhi beberapa faktor, di antaranya faktor pribadi dan lingkungan. Menurut Silalahi (2008), komitmen merupakan pengabdian diri karyawan untuk perusahaan di tempat ia bekerja.

Menurut Allen dan Meyer (1990) dalam Darmawan (2013:148), komitmen organisasi memiliki tiga dimensi, yaitu *affective commitment* (komitmen afektif) yaitu sejauh mana karyawan mengenal dan terlibat dalam organisasi, *continuance commitment* (komitmen berkelanjutan) yaitu perhitungan mengenai biaya yang dikeluarkan jika meninggalkan organisasi dan *normative commitment* (komitmen normatif) adalah sejauh mana *psychological* seseorang ingin menjadi karyawan dari sebuah organisasi.

Penelitian ini berfokus pada *Housekeeping Department* di Hotel Bali Dynasty Resort Kuta, karena masih rendahnya komitmen organisasi karyawan.

Hal tersebut dilihat dari menurunnya keaktifan karyawan dalam bekerja dengan adanya beberapa karyawan yang tidak mempunyai kemauan pribadi untuk bekerja dengan baik, sehingga perlunya ada dorongan dari pimpinan. Selain itu gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan dirasa belum optimal, dilihat dari pimpinan yang kurang membantu dalam mengembangkan kemampuan karyawan sehingga karyawan enggan mengutarakan ide-ide yang dapat menjadi pertimbangan pimpinan dalam pengambilan keputusan perusahaan. Karyawan juga merasakan keadilan organisasi yang kurang, dilihat dari pemberian imbalan antar karyawan dirasa belum cukup adil.

Teori yang menghubungkan komitmen organisasi dengan kepemimpinan transformasional adalah *Two Factor Theory* yang oleh Herzberg. Menurut Herzberg dalam Darmawan (2013: 503), ada faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja serta ketidakpuasan kerja dalam organisasi yaitu *hygiene factors* dan *motivator*. Liao dan Deborah (2005) menegaskan bahwa pemimpin transformasional berfokus pada pemimpin yang adil dan berkontribusi untuk komitmen. Shahhosseini *et al.*, (2013) berpendapat seorang pemimpin dengan mempraktikkan gaya kepemimpinan transformasional memiliki peran utama dalam mempengaruhi perubahan yang cepat dan memotivasi karyawannya untuk meningkatkan pengetahuan mereka mengenai perusahaan di tempat mereka bekerja, serta mengubah keyakinan para karyawan kearah yang lebih baik. Cavazotte *et al.*, (2012), pemimpin transformasional memiliki kecerdasan dan kepribadian yang dimana menimbulkan pengaruh langsung maupun tidak langsung melalui komunikasi mereka dengan karyawannya.

Bacha dan Sandra (2013) berpendapat bahwa dengan penerapan kepemimpinan transformasional akan menimbulkan dampak yang besar untuk perusahaan. Cahyono (2012), mengatakan bahwa peran kepemimpinan sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mengatur bawahan dan menyelaraskan tujuan perusahaan. Hamdani dan Seger (2012), menyatakan bahwa daya tarik dalam kepemimpinan transformasional untuk tujuan yang lebih luas ialah mengaktifkan tingkat kebutuhan karyawan. Knippenberg dan Daan (2005) berpendapat, pemimpin yang selalu mengorbankan kepentingan pribadi untuk bawahannya, dianggap sebagai perilaku yang luar biasa sehingga kepercayaan terhadap pemimpin semakin besar.

Teori yang menghubungkan konsep komitmen organisasi dengan keadilan organisasi adalah teori keadilan (*equity theory*). Menurut Gibson *et al.*, (1995:150), teori keadilan (*equity theory*) ialah suatu anggapan seseorang mengenai rasio antara usaha dan imbalan adalah seimbang. Amirabad *et al.*, (2014) berpendapat bahwa para karyawan perusahaan memandang pentingnya kelayakan imbalan (psikologis, sosial, ekonomi) yang diperoleh dari perusahaan mereka. Empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur, dan pengalaman kerja, David dalam (Sopiah, 2008:163). Supriyanto dan Eka (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan tujuan utama suatu perusahaan dalam usaha mempertahankan kualitasnya.

Bakhshi (2009) menyatakan keadilan merupakan hal penting dalam organisasi untuk meningkatkan komitmen karyawan dalam mempertahankan

kinerjanya di perusahaan. Menurut Eberlin dan Charles (2008), keadilan organisasi dapat dilihat dari pengambilan keputusan yang dilakukan pimpinan perusahaan, dimana karyawan diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan. Ravangard *et al.*, (2013), berpendapat bahwa keadilan organisasi menjadi alat pendorong untuk karyawan terus mempertahankan kemampuan serta keunggulan kompetitif. Ruvendi (2005), mengatakan bahwa imbalan yang layak menjadi ukuran keadilan dalam organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan keadilan organisasi secara parsial dan simultan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi.

Wang *et al.*, (2014), yang berpendapat bahwa pemimpin transformasional dianggap dapat memberikan umpan balik yang layak, mendorong karyawannya untuk mengerahkan usaha ekstra dan berpikir kreatif tentang masalah yang kompleks, dan membangun komitmen untuk misi, tujuan, dan strategi organisasi, serta keadilan organisasi yang menjadi perhatian utama karyawan yang di mana hal tersebut dijadikan ukuran apakah imbalan yang diterima sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan untuk perusahaan. Berdasarkan penelitian sebelumnya maka ditarik sebuah kesimpulan sementara yaitu.

H₁ : Gaya kepemimpinan transformasional dan keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi pada Hotel Bali Dynasty Resort Kuta.

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi.

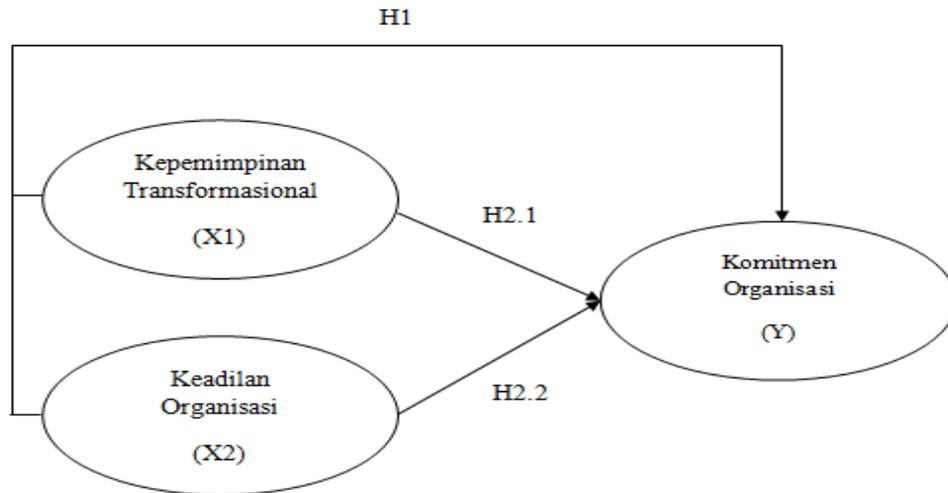
Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang kharismatik di mana meliputi kepercayaan dan dukungan terhadap bawahan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (Desianty, 2005). Bo (2013) berpendapat bahwa pemimpin transformasional dapat menginspirasi dengan memberikan motivasi agar karyawan lebih berprestasi dalam pekerjaannya, sehingga hal tersebut memperkuat komitmen organisasi. Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya maka ditarik sebuah kesimpulan sementara yaitu.

H_{2.1} : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi pada Hotel Bali Dynasty Resort Kuta.

Pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi.

Marissa (2010) berpendapat bahwa keterlibatan dan keberadaan karyawan pada organisasi serta perasaan tetap mempertahankan keanggotaannya didasari dengan adanya keadilan yang sesungguhnya diterima dalam organisasi, maka hal tersebut membuat karyawan bertahan di organisasi. Karim dan Omar (2012), berpendapat karyawan akan merasa patuh pada perlakuan yang adil dari organisasi, jika kebijakan, prosedur, dan pelaksanaan sudah adil dan tidak bias. Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya maka ditarik sebuah kesimpulan sementara yaitu.

H_{2.2} : Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi pada Hotel Bali Dynasty Resort Kuta.



Gambar 1. Model Konseptual Penelitian

Sumber : Berbagai pendapat dan publikasi dikembangkan untuk penelitian.

METODE

Hotel Bali Dynasty Resort Kuta yang berlokasi di Jalan Kartika Plaza Kuta, Badung, Bali menjadi lokasi penelitian. Obyek penelitiannya yaitu gaya kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi, dan komitmen organisasi. Penelitian dalam Hotel Bali Dynasty Resort Kuta ini memiliki populasi sebanyak 80 orang, populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian *housekeeping*. Penelitian ini memiliki populasi kurang dari 100, maka menggunakan metode sensus, di mana yang menjadi sampel penelitian adalah seluruh populasi. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner dengan skala *Likert*, serta menggunakan teknik analisis regresi linear berganda yang menggunakan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada karyawan dibagian *housekeeping* sebanyak 80 orang pada Hotel Bali Dynasty Resort Kuta, Bali.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No.	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	Usia	25-34	18	22.5
		35-44	42	52.5
		45-54	20	25
		Jumlah	80	100
2	Jenis Kelamin	Laki-laki	64	80
		Perempuan	16	20
		Jumlah	80	100
3	Tingkat Pendidikan	D1	28	35
		D3	25	31.25
		D4	27	33.75
		Jumlah	80	100
4	Masa Kerja (Tahun)	1-10	56	70
		11-20	24	30
		Jumlah	80	100

Sumber: Hotel Bali Dynasty Resort (data diolah), 2014

Pada tabel 1, responden berusia 35-44 tahun mendominasi dengan presentase 52.5 persen atau 42 orang. Jenis kelamin didominasi oleh responden laki-laki dengan presentase 80 persen atau 64 orang. Tingkat pendidikan karyawan terlihat bahwa responden lulusan D1 adalah yang paling mendominasi, sebesar 35 persen atau 28 orang. Masa kerja yang didominasi oleh responden yang bekerja antara 1-10 tahun sebesar 70 persen atau 56 orang.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pengujian validitas adalah valid nilai *r pearson correlation* terhadap skor total di atas 0,30. Pengujian reliabilitas adalah reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,117 dan lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikoleniaritas

Pada uji multikoleniaritas menunjukkan tidak terjadi multikoleniaritas antar variabel *independent* karena nilai *tolerance* variabel gaya kepemimpinan transformasional (0,130) dan keadilan organisasi (0,130) lebih besar dari 0,10 (10%) dan nilai VIF gaya kepemimpinan transformasional (7,666) dan keadilan organisasi (7,666) kurang dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Pada heteroskedastisitas tidak terdapat heteroskedastisitas karena nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan transformasional dan keadilan organisasi relative lebih besar dari $\alpha = 0,05$ terhadap absolut residual (*Abs_Res*) secara parsial.

Hasil Uji F (Simultan)

Hasil F_{hitung} 507,285 lebih besar dari F_{tabel} 3,12 maka H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan keadilan organisasi berpengaruh simultan secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil uji F didukung juga dengan nilai $R^2 = 0,933$, berarti bahwa sebesar 93,3 persen gaya kepemimpinan transformasional dan keadilan organisasi mempengaruhi komitmen organisasi karyawan dibagian *Housekeeping* pada Hotel Bali Dynasty Resort Kuta, dan sebesar 6,7 persen dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Hasil Uji t (Parsial)

- 1) Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap komitmen organisasi (Y), nilai t_{hitung} (5,189) > t_{tabel} (1,664) artinya H_0 ditolak dimana ada pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan rasa kepedulian dan memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap perusahaan.
- 2) Pengaruh keadilan organisasi (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y), nilai t_{hitung} (6,512) > t_{tabel} (1,664) artinya H_0 ditolak dimana ada pengaruh antara keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi. Kepedulian yang ditunjukkan organisasi pada karyawan, baik dalam sistem pemberian imbalan ataupun prosedur kerja, maka karyawan akan semakin meningkatkan loyalitas dan komitmen mereka terhadap perusahaan.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	0,165	0,110		1,492	0,140
Gaya kepemimpinan transformasional	0,429	0,083	0,436	5,189	0,000
Keadilan organisasi	0,507	0,078	0,547	6,512	0,000
<i>R Square</i>	0,933				
F hitung	507,285				
Sig.	0,000				

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian

Hasil Uji Analisis Pengaruh Lebih Besar Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Keadilan organisasi mempunyai *standardized coefficients beta* lebih besar yaitu sebesar 0,547. Hal ini berarti keadilan organisasi berpengaruh lebih besar terhadap komitmen organisasi karyawan di bagian *housekeeping* pada Hotel Bali Dynasty Resort Kuta. Hal ini disebabkan dari kepedulian yang ditunjukkan organisasi pada karyawan, baik dalam sistem pemberian imbalan ataupun prosedur kerja, maka karyawan akan semakin meningkatkan loyalitas dan komitmen mereka terhadap perusahaan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil F_{hitung} sebesar 507,285 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,12 maka Gaya kepemimpinan transformasional dan keadilan organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian yang serupa oleh Wang *et al.*, (2014), yang berpendapat bahwa pemimpin

transformasional dianggap dapat memberikan umpan balik yang layak, mendorong karyawannya untuk mengerahkan usaha ekstra dan berpikir kreatif tentang masalah yang kompleks, dan membangun komitmen untuk misi, tujuan, dan strategi organisasi, serta keadilan organisasi yang menjadi perhatian utama karyawan yang di mana hal tersebut dijadikan ukuran apakah imbalan yang diterima sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan untuk perusahaan. Berdasarkan penelitian tersebut, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan keadilan organisasi mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional dan keadilan organisasi menjadi hal yang perlu diperhatikan pimpinan karena dorongan akan keyakinan yang diberikan pimpinan pada karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan serta keadilan yang diterima karyawan dalam bentuk imbalan sudah dirasa cukup adil maka komitmen organisasi karyawan akan meningkat.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil t_{hitung} sebesar 5,189 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,664 maka gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian yang serupa oleh Desianty (2005) berpendapat kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang kharismatik di mana meliputi kepercayaan dan dukungan terhadap bawahan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Berdasarkan penelitian tersebut, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Gaya kepemimpinan

transformatif menunjukkan rasa kepedulian dan memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap perusahaan.

Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil t_{hitung} sebesar 6,512 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,664 maka keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian yang serupa oleh Marissa (2010), berpendapat bahwa keterlibatan dan keberadaan karyawan pada organisasi serta perasaan tetap mempertahankan keanggotaannya didasari dengan adanya keadilan yang sesungguhnya diterima dalam organisasi, maka hal tersebut membuat karyawan bertahan di organisasi. Berdasarkan penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa keadilan organisasi mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Kepedulian yang ditunjukkan organisasi pada karyawan, baik dalam sistem pemberian imbalan ataupun prosedur kerja, maka karyawan akan semakin meningkatkan loyalitas dan komitmen mereka terhadap perusahaan.

Analisis Pengaruh Lebih Besar Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Keadilan organisasi mempunyai *standardized coefficients beta* lebih besar yaitu sebesar 0,547. Hal ini disebabkan dari kepedulian yang ditunjukkan organisasi pada karyawan, baik dalam sistem pemberian imbalan ataupun prosedur kerja, maka karyawan akan semakin meningkatkan loyalitas dan komitmen mereka terhadap perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Gaya kepemimpinan transformasional dan keadilan organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini berdasarkan gaya kepemimpinan transformasional, pimpinan perusahaan seharusnya dapat melihat setiap kemampuan yang ada dalam diri karyawan dan memberi kesempatan pada karyawan untuk menunjukkan kemampuan yang dimilikinya dalam bekerja. Berdasarkan keadilan organisasi, pimpinan perusahaan seharusnya lebih mempertimbangkan dalam pemberian imbalan secara adil pada karyawan sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan pada perusahaan. Berdasarkan komitmen organisasi, pimpinan perusahaan seharusnya lebih meningkatkan keyakinan karyawan bahwa bekerja di perusahaan ini adalah hal tepat.

REFERENSI

- Amirabad, Fateme, Nikkhah., Nadreh Sohrabi. dan Siamak Samani. 2014. Relationship Between Organizational Justice, Work Conscience and Organizational Commitment of Personnel's of Gas Company in Yasouj. *Journal of Business and Management Review*. Vol 3 (8): Hal. 74-82.
- Azeem, Syed Mohammad. 2010. Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman. *Psychology*. Vol 1: Hal. 295-299.
- Bacha, Eliane. dan Sandra, Walker. 2013. The Relationship Between Transformational Leadership and Followers Perceptions of Fairness. *Journal Business Ethics*. Vol 116: Hal. 667-680.
- Bakhshi, Arti., Kuldeep Kumar. dan Ekta Rani. 2009. Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organization Commitment. *International Journal of Business and Management*. Vol.4,No.9.
- Bo, Yu. 2013. The Influence Study of Transformational Leadership in University on Teachers' Organizational Commitment: The Construction and Verification of a Theoretical Model. *Canadian Social Science*. Vol 9 (4): Hal. 126-137.

- Cahyono, Ari. 2012. Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Pawayatan Daha Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi*. Vol 1 (1): Hal. 283-298.
- Cavazotte, Flavia., Valter Moreno. dan Mateus Hickmann. 2012. Effects of Leader Intelligence, Personality and Emotional Intelligence on Transformational Leadership and Managerial Performance. *The Leadership Quarterly*. Vol 23: Hal. 443-455.
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. PT. Temprima Media Grafika.
- Desianty, Sovyia. 2005. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi pada PT POS Indonesia (Persero) Semarang. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*. Vol 2 (1): Hal. 69-84.
- Eberlin, Richard, J. dan B. Charles, Tatum. 2008. Making Just Decisions: Organizational Justice, Decision Making, and Leadership. *Management Decision*. Vol 46 (2): Hal. 310-329.
- Gibson, James, L., John, M. Ivancevich. dan James, H. Donnelly, Jr. 1985. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi Kelima. Terjemahan oleh Djarkasih. 1995. Jakarta: Erlangga.
- Hamdani, Wahyu. dan Seger, Handoyo. 2012. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Stres Kerja Karyawan PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol 1, No 2.
- Hidayah, Siti. dan Haryani. 2013. Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan BMT Hudatama Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*. No 35: Hal. 1-15.
- Karim, Faisal. dan Omar, Rehman. 2012. Impact of Job Satisfaction, Perceived Organizational Justice and Employee Empowerment on Organizational Commitment in Semi-Government Organizations of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*. Vol 3 (4): Hal. 92-104.
- Knippenberg, Barbara, Van. dan Daan, Van, Knippenberg. 2005. Leader Self-Sacrifice and Leadership Effectiveness: The Moderating Role of Leader Prototypicality. *Journal of Applied Psychology*. Vol 90 (1): Hal. 25-37.
- Liao, Hui. dan Deborah, E. Rupp. 2005. The Impact of Justice Climate and Justice Orientation on Work Outcomes: A Cross-Level Multifoci Framework. *Journal of Applied Psychology*. Vol 90: Hal. 242-256.
- Marissa. 2010. Pengaruh Persepsi Tentang Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Garuda Indonesia (Persero). *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Ravangard, Ramin., Zahra Sajjadnia. dan Najme Ansarizade. 2013. Study of The Effects of Perceived Organizational Justice and its Components on Organizational Commitment of Administrative and Financial Employees of Shiraz University of Medical Sciences General Hospitals in 2012. *Archives of Pharmacy Practice*. Vol. 4 (1): Hal. 35-43.
- Ruvendi, Ramlan. 2005. Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*. Vol 1 (1): Hal. 17-26.

- Seniati, Liche. 2006. Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen pada Universitas Indonesia. *Makara, Sosial Humaniora*. Vol 10 (2): Hal. 88-97.
- Shahhosseini, Mohammad., Abu, Daud, Silong. dan Ismi, Arif, Ismaill. 2013. Relationship Between Transactional, Transformational Leadership Style, Emotional Intelligence and Job Performance. *Journal of Arts, Science & Commerce*. Vol 4 (1): Hal. 15-22.
- Silalahi, Betty, Yuliani. 2008. Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikologi*. Vol 2 (1): Hal. 14-20.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Supriyanto, Achmad, Sani. dan Eka, Afnan, Troena. 2012. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer, Studi di Bank Syari'ah Kota Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol 10 (4): Hal. 693-709.
- Wang, Xueli., Lin, Ma. dan Mian, Zhang. 2014. Transformational Leadership and Agency Workers Organizational Commitment: The Mediating Effect of Organizational Justice and Job Characteristics. *Social, Behaviour, and Personality*. Vol 42 (1): Hal. 25-36.