

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA
ORGANSIASI TERHADAP PROFESIONALISME PRAJURIT TNI AD DENGAN
KEPUASAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

(Studi Kasus : Di Markas Komando Brigade Infanteri Raider 9 Kostrad Jember)

Frans Yohanes Purba

MAGISTER MANAJEMEN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER

Ir.Rusgianto

MAGISTER MANAJEMEN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER

Abadi Sanosra

MAGISTER MANAJEMEN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER

ABSTRAK

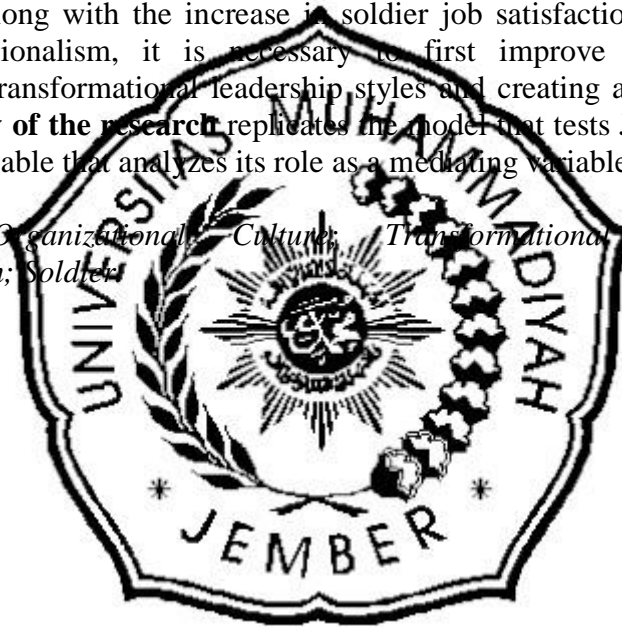
Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh secara langsung ataupun tidak langsung antara Kepemimpinan transformasional, Budaya Organisasi, terhadap Kepuasan, dan profesionalisme prajurit TNI AD Brigade Infanteri Raider 9 Kostrad Jember dengan sampel sebesar 200 responden dari total populasi sebesar 1450 prajurit. **Metode penelitian** yang digunakan adalah metode kuantitatif, yaitu menggunakan metodologi SEM dengan aplikasi WarpPLS 5.0. **Temuan Penelitian** membuktikan bahwa Kepemimpinan transformasional, Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap kepuasan Kerja dan profesionalitas prajurit, namun kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang tidak Signifikan terhadap profesionalitas prajurit. Jika dilihat dari pengaruh tidak langsung hasil analisis membuktikan bahwa tingkat pengaruh tidak langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening memiliki pengaruh yang lebih besar dengan tingkat signifikansi yang lebih signifikan dibandingkan dengan pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa profesionalitas prajurit akan meningkat seiring dengan meningkatnya kepuasan kerja prajurit dengan kata lain untuk meningkatkan sikap profesionalitas prajurit maka terlebih dahulu perlu ditingkatkan kepuasan kerja prajurit dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dan menciptakan budaya organisasi yang baik.. **Originalitas penelitian** melakukan replikasi model yang menguji variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang menganalisis perannya sebagai variabel mediasi..

Kata kunci :, *Budaya Organisasi; Kepemimpinan transformasional; Kepuasan, Profesionalitas; Prajurit.*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect directly or indirectly between transformational leadership, organizational culture, on the satisfaction and professionalism of the TNI AD Infantry Brigade 9 Kostrad Jember with a sample of 200 respondents from a total population of 1450 soldiers. The research method used is a quantitative method, which uses SEM methodology with WarpPLS 5.0 application. **Research Findings** prove that transformational leadership, organizational culture, has a positive effect on job satisfaction and professionalism of soldiers, but transformational leadership has a significant positive effect on soldier professionalism. If seen from the indirect effect of the analysis results prove that the level of indirect influence between the independent variables on the dependent variable through the intervening variable has a greater effect with a level of significance that is more significant than the direct effect. These results indicate that soldier professionalism will increase along with the increase in soldier job satisfaction in other words to improve soldier professionalism, it is necessary to first improve soldier job satisfaction by implementing transformational leadership styles and creating a good organizational culture. **The originality of the research** replicates the model that tests Job satisfaction variable as an intervening variable that analyzes its role as a mediating variable.

Keywords: *Organizational Culture; Transformational leadership; Satisfaction, Professionalism; Soldier*



Latar Belakang

Tentara Nasional Indonesia (TNI) memiliki peran strategis dalam mengawal dan menjaga keutuhan Negara Republik Indonesia (NKRI). Untuk menjaga keutuhan dan kedaulatan Negara Republik Indonesia (NKRI) maka disusun sebuah sistem pertahanan yang mampu menangkal ancaman-ancaman dari pihak asing (*luar negeri*) maupun ancaman dari dalam negeri (*separatis*) dan (*teroris*). Berdasarkan UU Nomor 34 tahun 2004 Pasal 1 Ayat 6 tentang Tentara Nasional Indonesia, yang dimaksud dengan sistem pertahanan Negara adalah :

Sistem Pertahanan Negara adalah sistem pertahanan yang bersifat semesta yang melibatkan seluruh warga negara, wilayah, dan sumber daya nasional lainnya, serta dipersiapkan secara dini oleh pemerintah dan diselenggarakan secara total, terpadu, terarah, berkesinambungan, dan berkelanjutan untuk menegakkan kedaulatan negara, mempertahankan keutuhan wilayah. Negara Republik Indonesia, dan melindungi keselamatan segenap bangsa dari setiap ancaman.

Meskipun sistem pertahanan negara bersifat semesta namun pemeran utama yang menjalankan sistem dan strategi pertahanan tersebut di amanahkan kepada TNI yang dikoordinasikan oleh kementerian pertahanan dan presiden sebagai panglima tertinggi. Amanah tersebut termaktub dalam Pasal 3 Ayat 2 UU TNI NO 34 tahun 2004 tentang TNI yaitu :

Dalam kebijakan dan strategi pertahanan serta dukungan administrasi, TNI di bawah koordinasi Departemen Pertahanan

Jika di hubungkan dengan TNI kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh TNI adalah tantangan yang muncul dari luar organisasi TNI maupun tantangan dari dalam TNI itu sendiri. Fenomena yang terjadi di lapangan meskipun berdasarkan pasal 2 huruf d dalam UU TNI NO 34 tahun 2004 sudah sangat jelas ditegaskan bahwa setiap prajurit TNI harus memiliki sifat profesionalisme. Sikap profesionalisme menjadi jadi diri setiap prajurit. Namun demikian berdasarkan data yang ada di lapangan masih terdapat pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan sebagian oknum prajurit TNI mulai dari pelanggaran yang paling ringan sampai pelanggaran yang paling berat. Table 1.1 merupakan rangkuman data pelanggaran yang dilakukan oknum prajurit TNI di Jawa Timur.

Tabel
Jumlah Tingkat Pelanggaran Prajurit TNI Jawa Timur

TAHUN	2016	2017
JUMLAH PELANGGARAN	135 kasus	70 kasus

Sumber data : Detik.com (2018)

Desain Penelitian

1. *Desain penelitian merupakan rincian prosedur dalam memperoleh informasi yang diperlukan untuk memecahkan masalah-masalah riset sumber daya manusia, untuk menganalisis suatu model mengenai gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap profesionalitas prajurit (Y2) melalui kepuasan kerja (Y1) sebagai variabel intervening. Rancangan penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian explanatory research dan confirmatory research karena tujuannya menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis (Singarimbun dan Effendi, 1995: 3-4).*

Identifikasi Variabel

Variable dalam penelitian ini di bedakan menjadi tiga yaitu variabel eksogen

(*Independen*), variabel antara (*intervening*) dan variabel endogen (*Dependen*).

- a. Variabel Eksogen adalah variabel penyebab atau anteseden, yaitu variabel yang di posisikan tidak di pengaruhi variabel sebelumnya. Pada penelitian ini terdapat dua variabel eksogen, dan di notasikan dengan X. kedua variabel eksogen meliputi :
 - a. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)
 - b. Budaya Organisasi (X2)
- b. Variabel Intervening adalah variabel yang bersifat menjadi perantara (sarana) dari hubungan variabel bebas ke variabel tergantung, (Solimun,2002:3) sifatnya dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh terhadap variabel tergantung. Pada penelitian ini variabel antaranya ada 1, dan di notasikan dengan Y , yaitu : Kepuasan (Y1)
- c. Variabel Endogen adalah variabel akibat atau konsekuensi, yaitu variabel yang di pengaruhi variabel eksogen dan variabel intervening. Pada penelitian ini variabel endogen ada 1, dan di notasikan dengan Y, yaitu : Profesionalitas (Y2)

i. Populasi Penelitian

Populasi menurut Sugiyono (2017) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi penelitian ini adalah seluruh prajurit Brigade Infanteri Raider 9/Dharaka Yudha (atau Brigif Raider 9/Kostrad) Jember yang berjumlah 1450 prajurit yang terbagi dalam 3 bataliyon dan 1 markas komando brigif :

TABEL JUMLAH POPULASI

NO	KESATUAN	TOTAL
1	Prajurit TNI AD Denma Brigif 9	250 Prajurit
2	Prajurit TNI AD Yonif 609 Raider	400 Prajurit
3	Prajurit TNI AD Yonif 604 Raider	400 Prajurit
4	Prajurit TNI AD Yonif 615 Raider	400 Prajurit

Sumber : Brigif 9 (2018)

Karakteristik Responden

Responden terdiri dari Prajurit yang terdiri dari Perwira Bintara dan Tamtama adapun komposisi responden adalah sebagai berikut:

. Kriteria Responden berdasarkan pangkat

No	Pangkat	Jumlah	Prosentase
1	Tamtama	149	74.5
2	Bintara	34	17
3	Perwira	17	.5
	JUMLAH	200	100

Dari data diatas dapat diketahui bahwa dari total responden sebanyak 200 sampel yang memiliki komposisi yang variatif dikarenakan komposisi dalam satuan juga sangat bervariasi. Prajurit tamtama merupakan responden terbanyak sebesar 149 responden disusul oleh bintara 34 responden dan terakhir perwira sebanyak 17 orang.

Tabel

Kriteria Responden berdasarkan lama bertugas

No	Lama Bertugas	Jumlah	Prosentase
1	1 – 5 tahun	96	48
2	6 – 10 tahun	100	50
3	11 – 15 tahun	4	2

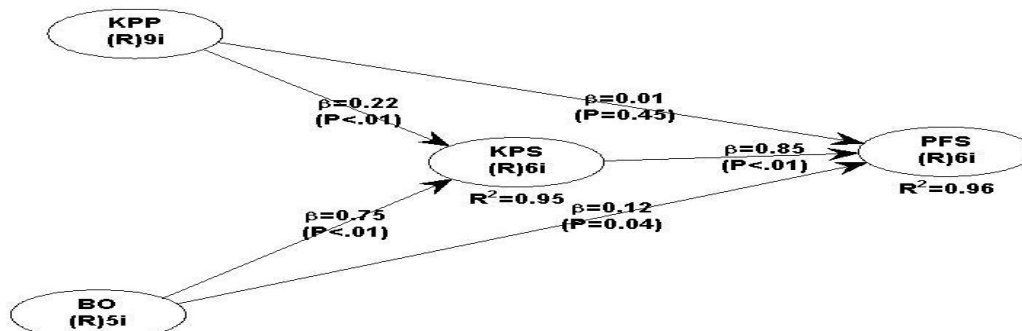
Prajurit Brigade Infanteri Raider 9/Dharaka Yudha termasuk dalam kategori prajurit yang masih sangat produktif. Artinya personel yang tergabung merupakan prajurit-prajurit baru yang terlatih dan memiliki keterampilan yang telah memenuhi kriteria batalyon Raider. Jika kita lihat pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa sebanyak 96 responden telah bertugas dalam rentang waktu 1 – 5 tahun, sedangkan yang bertugas dengan rentang waktu 6-10 tahun berjumlah 100 responden dan yang terakhir sebanyak 4 orang telah bertugas selama rentang waktu 11 – 15 tahun.

Kriteria Responden berdasarkan Umur

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	18 – 23	92	46
2	24 – 32	102	51
3	32 – 37	6	3

Prajurit yang tergabung dalam sebuah batalyon umumnya adalah prajurit yang masih termasuk kategori usia produktif. Dikarenakan kegiatan dalam batalyon sangatlah membutuhkan kesehatan fisik dan jasmani yang sangat memadai. Jika prajurit sudah berumur diatas usia 37 tahun biasanya akan dilakukan rotasi ke satuan teritorial seperti kodim dan koramil. Jika dilihat kriteria responden berdasarkan umur maka responden yang paling banyak adalah responden yang berusia dalam rentang 24 – 32 tahun yaitu sebanyak 102 responden. Selanjutnya disusul oleh responden yang rentang usia 18 – 23 tahun sebanyak 92 responden dan yang terakhir responden dengan rentang umur 32 - 37 tahun sebanyak 6 responden.

Model Struktural



Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis Penelitian	Keterangan
----	----------------------	------------

1	H1: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja prajurit brigif 9 Jember	Diterima
2	H2: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan profesionalisme prajurit Brigif 9 jember	Ditolak
3	H3: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja prajurit Brigif 9 Jember	Diterima
4	H4: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme prajurit Brigif 9 Jember	Diterima
5	H5: Kepuasan kerja prajurit berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme prajurit Brigif 9 Jember	Diterima
6	H6: Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap profesionalitas prajurit melalui kepuasan kerja prajurit.	Diterima
7	H7: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap profesionalitas prajurit melalui kepuasan kerja prajurit.	Diterima

Sumber ; Data primer di olah 2010

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Prajurit

Gaya kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini didefinisikan sebagai persepsi prajurit yang dibagi menjadi sembilan indikator. Hasil pengujian koefisien jalur menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan arah hubungan positif. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja prajurit adalah terbukti (diterima). Hal ini berarti bahwa jika persepsi prajurit akan Gaya kepemimpinan transformasional meningkat, maka akan meningkatkan kepuasan kerja prajurit dan sebaliknya jika persepsi prajurit akan Gaya kepemimpinan transformasional turun akan menurunkan kepuasan kerja prajurit. Temuan ini bermakna bahwa prajurit telah dapat merasakan Gaya kepemimpinan transformasional.

Hasil penelitian ini sesuai dan mendukung hasil penelitian yang ditemukan oleh peneliti sebelumnya Wibowo dan Suseni (2017); Wahyuning (2016); Supriyani (2016); Wajihidi Dkk (2012) membuktikan bahwa persepsi prajurit atas gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Akhirnya dapat di ajukan bagi pimpinan kesatuan, untuk meningkatkan atau setidaknya mempertahankan gaya kepemimpinan transformasional yang di tempuh dengan cara melakukan pendekatan gaya kepemimpinan yang menyatu dengan prajurit.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Profesionalitas Prajurit

Hasil pengujian koefisien jalur menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap sikap profesional dengan arah hubungan positif. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis ke dua yang menyatakan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terbukti (diterima) namun tidak signifikan terhadap sikap profesionalitas prajurit brigif

9 Jember. Hasil ini secara pengaruh dapat diterima namun dengan tingkat signifikansi yang rendah dengan demikian hipotesis 2 ditolak akan tetapi memiliki pengaruh. Hal ini berarti bahwa jika persepsi prajurit akan gaya kepemimpinan transformasional meningkat, maka akan meningkatkan sikap profesional prajurit, dan sebaliknya jika persepsi prajurit akan gaya kepemimpinan transformasional turun akan menurunkan sikap profesional prajurit. Tingkat signifikansi yang rendah menunjukkan bahwa perlu ditingkatkan pendekatan-pendekatan gaya kepemimpinan transformasional agar tingkat signifikansi semakin tinggi. Meskipun berpengaruh secara positif namun tidak signifikan, alasan terjadinya rendahnya signifikansi ini dapat disebabkan karena umumnya gaya kepemimpinan komandan sebelumnya yang telah mempengaruhi persepsi prajurit. Pergantian pimpinan secara otomatis membawa perubahan dalam gaya memimpin sehingga setiap perubahan tersebut membutuhkan proses penyesuaian selanjutnya. Selain alasan tersebut umumnya prajurit berasal dari latar belakang budaya yang berbeda yang sedikit banyak mempengaruhi pola pikir prajurit ketika mereka sudah menjadi prajurit. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa proses perubahan mental prajurit dari sebelumnya bermental sipil di bentuk bermental militer butuh proses secara bertahap dan berkelanjutan.

Hasil penelitian ini sesuai dan mendukung hasil penelitian yang ditemukan oleh peneliti sebelumnya Wibowo dan Suseni (2017); Wahyuning (2016); Supriyani (2016); Wajihidi Dkk (2012) membuktikan bahwa persepsi prajurit atas gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Akhirnya dapat diajukan bagi pimpinan kesatuan, untuk meningkatkan atau setidaknya mempertahankan gaya kepemimpinan transformasional yang di tempuh dengan cara melakukan pendekatan gaya kepemimpinan yang menyatu dengan prajurit.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Prajurit

Budaya Organisasi dalam penelitian ini didefinisikan sebagai persepsi prajurit yang dibagi menjadi lima indikator. Hasil pengujian koefisien jalur menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan arah hubungan positif. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan Budaya Organisasi signifikan terhadap kepuasan kerja prajurit adalah terbukti (diterima). Hal ini berarti bahwa jika persepsi prajurit akan Budaya Organisasi meningkat, maka akan meningkatkan kepuasan kerja prajurit dan sebaliknya jika persepsi prajurit akan Gaya kepemimpinan transformasional turun akan menurunkan kepuasan kerja prajurit. Temuan ini bermakna bahwa prajurit telah dapat merasakan Gaya kepemimpinan transformasional.

Hasil penelitian ini sesuai dan mendukung hasil penelitian yang ditemukan oleh peneliti sebelumnya Wibowo dan Suseni (2017); Wahyuning (2016); Supriyani (2016); Wajihidi Dkk (2012) membuktikan bahwa persepsi prajurit atas gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Akhirnya dapat diajukan bagi pimpinan kesatuan, untuk meningkatkan atau setidaknya mempertahankan budaya organisasi yang di tempuh dengan cara melakukan system budaya organisasi yang konsisten dan mengakar, mampu di membentuk kepuasan kerja prajurit.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Profesionalitas Prajurit

Budaya Organisasi dalam penelitian ini didefinisikan sebagai persepsi prajurit yang dibagi menjadi lima indikator. Hasil pengujian koefisien jalur menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap profesionalitas dengan arah hubungan positif. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis empat yang menyatakan Budaya Organisasi signifikan terhadap profesionalitas prajurit adalah terbukti (diterima). Hal ini berarti bahwa jika persepsi prajurit akan Budaya Organisasi meningkat, maka akan meningkatkan profesionalitas prajurit dan sebaliknya jika persepsi prajurit akan budaya organisasi turun akan menurunkan profesionalitas prajurit. Temuan ini bermakna

bahwa prajurit telah dapat merasakan budaya organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dan mendukung hasil penelitian yang ditemukan oleh peneliti sebelumnya Wibowo dan Suseni (2017); Wahyuning (2016); Supriyani (2016); Wajihidi Dkk (2012) membuktikan bahwa persepsi prajurit atas gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Akhirnya dapat di ajukan bagi pimpinan kesatuan, untuk meningkatkan atau setidaknya mempertahankan budaya organisasi yang di tempuh dengan cara melakukan system budaya organisasi yang konsisten dan mengakar, mampu di membentuk professional prajurit.

Pengaruh Kepuasan Prajurit Terhadap Profesionalitas Prajurit.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai persepsi prajurit yang dibagi menjadi enam indikator. Hasil penguji koefisien jalur menunjukkan bahwa kepuasan kerja prajurit berpengaruh signifikan terhadap profesionalitas dengan arah hubungan positif. Berdasarkan hasil penguji tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis lima yang menyatakan kepuasan kerja prajurit signifikan terhadap profesionalitas prajurit adalah terbukti (diterima). Hal ini berarti bahwa jika persepsi prajurit akan kepuasan kerja meningkat, maka akan meningkatkan profesionalitas prajurit dan sebaliknya jika persepsi prajurit akan kepuasan kerja turun akan menurunkan profesionalitas prajurit. Temuan ini bermakna bahwa prajurit telah dapat merasakan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dan mendukung hasil penelitian yang ditemukan oleh peneliti sebelumnya Wibowo dan Suseni (2017); Wahyuning (2016); Supriyani (2016); Wajihidi Dkk (2012) membuktikan bahwa persepsi prajurit atas gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Akhirnya dapat di ajukan bagi pimpinan kesatuan, untuk meningkatkan atau setidaknya mempertahankan budaya organisasi yang di tempuh dengan cara melakukan system budaya organisasi yang konsisten dan mengakar, mampu di membentuk professional prajurit.

Pengaruh Tidak Langsung antara gaya kepemimpinan transformasional Terhadap profesionalitas prajurit melalui kepuasan kerja.

Menyajikan koefisien pengaruh tidak langsung antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap profesionalitas prajurit melalui kepuasan kerja, sebesar 0.191 dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0.05, bila dibandingkan dengan pengaruh langsung gaya kepemimpinan transformasional terhadap profesionalitas prajurit yaitu sebesar 0.01 dengan tingkat signifikansi lebih besar 0.45, maka besarnya pengaruh tidak langsung lebih baik dibandingkan pengaruh langsung. Dengan hasil tersebut maka hipotesis ke enam yaitu gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap profesionalitas melalui kepuasan kerja terbukti (diterima).

Pengaruh Tidak Langsung antara Budaya Organisasi Terhadap profesionalitas prajurit melalui kepuasan kerja.

Menyajikan koefisien pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap profesionalitas prajurit melalui kepuasan kerja, sebesar 0.643 dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0.01, bila dibandingkan dengan pengaruh langsung budaya organisasi terhadap profesionalitas prajurit yaitu sebesar 0.12 dengan tingkat signifikansi lebih besar 0.04, maka besarnya pengaruh tidak langsung lebih baik dibandingkan pengaruh langsung. Dengan hasil tersebut maka hipotesis ke ketujuh yaitu budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap profesionalitas melalui kepuasan kerja terbukti (diterima).

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (1978). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Arikunto S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Daryanto. (1999). *Model Kepemimpinan dan Profil Pemimpin Agribisnis di Masa Depan*. *Agrimedia*, Vol 5 No 1.
- Deddy Mulyadi, Rivai,. (2006). *Kepemimpinan dan Perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.
2. [Fred luthans](#). (2005). *Organizational behavior* : boston : mcgraw-hill
3. [Ghozali, Imam](#). 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2001). *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono. (1994). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- McShane, Lattimore. (2005). *Organizational Behavior: Emerging Realities For The Workshape Revolution*. New York: McGraw Hill.
- Mutamimah. (2001). Globalisasi dan kepemimpinan transformasional . *Jurnal ekonomi dan Bisnis FE Universitas Islam Sultan Agung*
- O'Leary, E. (2001). *Kepemimpinan Edisi Pertama*. Yogyakarta: Andi.
- Pabundu. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Porwani, S. (2010). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal. Palembang: Politeknik Darussalam Palembang.
- Rahyuda. (2008). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Dosen*. Bandung: Program Studi Teknik dan Manajemen Industri ITB.
- Santoso, A. (2010). *Statistik Untuk Psikologi Dari Blog Menjadi Buku*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma
- Schultz, D., dan Schultz, E S. (2010). *Psychology And Work Today An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. New York: Prentice Hall.
- Siagian, S. (1995). *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi.
- Singarimbun Masri, Sofian Efendi. (2006). *Metode Penelitian Survei, Cetakan Ke Delapanbelas, Edisi Revisi*. Jakarta: EPBS.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. . Jakarta: Kencana.
- Sofiah, Sangadji. (2010). *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Stephen Robbins dan Timothy Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Stepphen, R. (2005). *Organizational Behavior*. New jersey: Prentice Hall Inc.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supratiknya. (2014). *Pengukuran Psikologis*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Surya. (2009). *Rahasia Lolos Tentara Nasional Indonesia*. Yogyakarta: Paradigma Indonesia.
- Susanto, Gede Prama. (2006). *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Tukiran dan Hidayati. (2011). *Penelitian Kuantitatif: Sebuah Pengantar*. Bandung: Alfabeta.
- Wahjono, Sentot Imam. (2010). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yukl, G. (2009). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.

Jurnal:

- Arifin, N., & Komaruddin, K. (2009). **Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kapabilitas, Komitmen Terhadap Kinerja Anggota Satuan Komando Distrik Militer 0719 Jepara.** *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 6(2).
- Manurung, Y. S. (2017). **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Pendidikan Kualifikasi Khusus terhadap Kinerja Perwira Komando Pemeliharaan Materiel TNI AU.** *Strategi Pertahanan Udara*, 3(1).
- Prasetyo, B. A. (2017). **Pengaruh Kekuatan Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Prajurit Batalyon Perhubungan.** *Strategi dan Kampanye Militer*, 3(2).
- Purnomo, K. S. H. (2012). **Model kepemimpinan pada organisasi militer perspektif transformasional: Studi pada Tentara Nasional Indonesia: Resimen Induk Komando Daerah Militer V/Brawijaya, Jawa Timur** (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Simatupang, S (2016). **Membangun Profesionalisme TNI**, Investor daily
- Yudistira, t. (2014). **Pengaruh kepemimpinan komandan terhadap semangat kerja prajurit pada Kodim 0901/Samarinda.** *Prediksi*, 3(1), 416-420.

