

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSISONAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Oleh:

Friska Siburian

Universitas Darma Agung

E-mail:

friskasiburian28@gmail.com

ABSTRACT

The research method used is quantitative data method. The technique used in this study is the Multiple Linear Regression model, which is to determine the effect of the moderating variable, namely compensation, namely to determine the effect of the independent variable (independent variable) namely transactional leadership style and transformational leadership style on the dependent variable, namely commitment. organization. Data collection in this study was carried out by distributing questionnaires to respondents. The results of this study 1) Transactional Leadership Style (X1) has a significant effect on Organizational Commitment (Y). 2) Transformational Leadership Style (X2) has a significant effect on Organizational Commitment (Y). 3) Transactional Leadership Style (X1), Transformational Leadership Style (X2), jointly have a significant effect on Organizational Commitment (Y). 4) Compensation (Z) is a moderating variable that affects the relationship between Transactional Leadership Style (X1) and Organizational Commitment (Y). 5) Compensation (Z) is a moderating variable that affects the relationship between Transformational Leadership Style (X2) and Organizational Commitment (Y). Variables Transactional Leadership Style (X1), Transformational Leadership Style (X2), and Compensation (Z) can explain the variable Organizational Commitment (Y) of 41.3%. Seeing the results of this study indicate that the provision of compensation strengthens the relationship of leadership to organizational commitment, it is expected to continue to provide compensation to always support employee performance which of course will also have a positive impact on the productivity of the Binalita Sudama College of Health, Medan.

Keywords : *Transactional Leadership Style, Transformational Leadership Style, Organizational Commitment and Compensation*

ABSTRAK

Metode penelitian yang digunakan adalah metode data kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model Regresi Linear Berganda (*Multiple Regression*) yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel moderating yaitu kompensasi yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variabel*) yaitu gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu komitmen organisasi. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebar kuesioner (angket) kepada responden. Hasil penelitian ini 1) Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y). 2) Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y). 3) Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2), berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Komitmen Organisasi (Y). 4) Kompensasi (Z) merupakan variabel moderator yang mempengaruhi hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) dengan Komitmen Organisasi (Y). 5) Kompensasi (Z) merupakan variabel moderator yang mempengaruhi hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) dengan Komitmen Organisasi

(Y). Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2), dan Kompensasi (Z) dapat menjelaskan variabel Komitmen Organisasi (Y) sebesar 41,3%. Melihat hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa pemberian kompensasi memperkuat hubungan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi, diharapkan terus menjaga pemberian kompensasi untuk selalu menunjang kinerja pegawai yang tentu saja akan berdampak positif juga bagi produktivitas Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Binalita Sudama Medan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transaksional, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Kompensasi

1. PENDAHULUAN

Pemberian bonus dalam wujud keuangan kepada pegawai jadi kiat tertentu untuk industri yang mau meningkatkan usahanya. Pemberian tambahan dengan impian supaya kemampuan pegawai bisa ditingkatkan. Dalam kemajuannya, terjalin akad antara owner modal(industri) dengan pekerja(pegawai). Akad itu berhubungan dengan pemberian ganti rugi. Dengan terdapatnya akad, pegawai tetap tingkatkan kinerjanya buat mendapatkan ganti rugi yang lebih besar lagi.

Pemberian ganti rugi amat berarti untuk pegawai sebab besar kecilnya ganti rugi ialah dimensi kepada hasil kegiatan pegawai. Pegawai tetap menginginkan pemasukan yang lebih mencukupi. Sistem penggajian pegawai saat ini sedang kecil alhasil pengaruhi kemampuan pegawai. Dalam suasana yang begitu menimbulkan tampaknya kemauan buat mencari ganti rugi lain di luar pendapatan. Bersumber pada pemikiran itu, Stikes Banalita Sudama Area mengutip tahap buat hirau kepada perkembangan ekonomi serta keselamatan lewat pemberian ganti rugi keuangan yang pas. Pemberian ganti rugi yang pas ialah satu metode yang bisa dipakai buat tingkatkan kemampuan untuk pegawai alhasil menggapai kemampuan yang di idamkan. Akibat ganti rugi keuangan kepada pegawai membagikan akibat yang positif kepada komitmen badan.

Bersumber pada arti itu, bisa disimpulkan kalau ganti rugi ialah seluruh wujud pembayaran ataupun khasiat yang diperoleh selaku menanggapi pelayanan

karyawan kepada partisipasi atas profesi mereka di Stikes Binalita Sudama Medan. Ditambahkan lagi kalau ganti rugi wajib didesain sedemikian muka supaya dapat memotivasi karyawan serta sekalian tidak membebankan bobot badan. Dengan begitu target pemberian ganti rugi buat tingkatkan daya produksi karyawan serta badan bisa berhasil. Ganti rugi diperoleh para karyawan selaku menanggapi pelayanan atas kegiatan mereka, serta ganti rugi itu sendiri bisa dipecah jadi 2 ialah ganti rugi langsung. Serta ganti rugi langsung ialah balasan pelayanan pada karyawan yang diperoleh dengan cara langsung, teratur ataupun periodik sebab yang berhubungan sudah membagikan dorongan atau donasi buat menggapai tujuan badan serta ganti rugi langsung mencakup pendapatan, tambahan atau insentif, komisi.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan metode kuantitatif dengan studi gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan kompensasi sebagai variabel moderasi untuk itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul penelitiannya adalah **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi”**.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Variabel Penelitian

2.2.1 Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan keyakinan kokoh kepada tujuan serta angka badan, bersungguh-sungguh pada kebutuhan badan dan berencana kokoh buat lalu menembus jadi anggota organisasi. Sebaliknya bagi Armstrong (2011) komitmen badan selaku agregasi badan dengan tujuan serta nilai-nilai badan, berencana buat senantiasa terletak dalam badan dan memiliki kemauan buat bertugas keras atas julukan badan. Para badan badan yang memiliki komitmen hendak menaati peraturan, isyarat etik serta standar kegiatan badan. Para badan badan yang memiliki komitmen kepada organisasinya pula wajib memiliki ketergantungan dengan cara raga kepada organisasinya. Mereka hendak terletak di tempat kegiatan pada tiap jam kegiatan serta kala diperlukan oleh organisasi. Mereka hendak melakukan tugasnya cocok dengan penjelasan kewajiban, standar kegiatan serta sasaran kegiatan yang diresmikan oleh organisasi. Mereka hendak mengenakan pakaian dinas, dres code, serta lambang-lambang organisasi.

2.2.2 Gaya Kepemimpinan Transaksional

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transaksional

Bagi Wibowo (2014, p. 300) transactional leadership merupakan kepemimpinan yang menolong organisasi menggapai target saat ini dengan lebih efisien, semacam dengan mengaitkan kebahagiaan kerjapada evaluasi reward serta membenarkan kalau pekerja memiliki pangkal energi yang dibutuhkan buat menuntaskan profesi. Kepemimpinan transaksional lebih membidik pada atasan yang menekankan pemberian apresiasi pada anak buah serta pengontrolan profesi bawahnya serta memusatkan mereka pada tujuan yang sudah diresmikan untuk memperjelas kedudukan dan desakan kewajiban (Garnasih serta Pramadewi, 2013).

2.2.3 Gaya Kepemimpinan Transformasional

a. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Style kepemimpinan transformasional bagi Armstrong (2008) didefinisikan selaku cara dimana seseorang pemimpin mencoba buat tingkatkan pemahaman pengikut dari perihal yang betul serta berarti dan memotivasi pengikut buat melaksanakan perihal yang melampaui impian yang bisa jadi. Bagi Robbins (2019) Style kepemimpinan transformasional merupakan sikap atasan yang membagikan estimasi serta rangsangan intelektual yang diindividualkan serta mempunyai wibawa.

2.2.4 Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Tiap orang bertugas buat mendapatkan pemasukan supaya bisa penuh keinginan hidupnya. Buat itu tiap orang bertugas buat memperoleh timbal balik cocok dengan profesi yang dicoba. Alhasil pegawai bertugas dengan aktif serta bertanggung jawab dalam melakukan tugasnya dengan bagus supaya memperoleh apresiasi kepada hasil kerjanya berbentuk ganti rugi. Salah satu metode manajemen buat tingkatkan daya produksi, daya cipta, hasil kegiatan, dorongan, serta tingkatkan kemampuan pegawai merupakan dengan pemberian ganti rugi.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian menggunakan kualitatif, deskriptif, dengan rancangan penelitian korelasi. Penelitian ini menempatkan pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan kompensasi sebagai variabel moderasi (Studi Kasus Pada Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Binalita Sudama Medan).

3.1.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat atau objek untuk diadakan suatu penelitian. Lokasi penelitian Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Binalita Sudama Medan. Waktu penelitian ini dimulai pada bulan Februari 2021 s/d selesai.

Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Binalita Sudama Medan sejumlah 63 orang pegawai.

Sampel dalam penelitian ini adalah 63 orang dari populasi yang ada. Karena jumlah populasi target kurang dari 100, maka teknik sampling yang digunakan adalah metode sensus, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 63 sampel.

3.2 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuisioner yang dibuat sendiri oleh peneliti.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala *Likert*. Sugiyono (2014, hlm.134) menyatakan bahwa “Skala *Likert* digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial”. Dimana instrument sudah uji validasi dan uji tes kesukaran.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara : Kuesioner, Wawancara, Studi Pustaka

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data Penelitian

4.1.1. Identitas Responden

Responden Riset pada Tubuh Finansial serta Aset Daerah Kabupaten Dairi yang hendak dijadikan ilustrasi dalam penelitian ini, ialah sebesar 55 orang, sebaliknya karakter responden riset ini bisa dipaparkan bersumber pada tipe kemaluan serta umur semacam yang ada dalam bagan selanjutnya ini.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan jenis kelamin seperti yang terdapat dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.1.
Karakteristik Responden Jenis Kelamin

Parameter	Kelas	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	37	58.70%
	Wanita	26	41.30%
	Total	63	100.0%

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, berjenis kelamin pria lebih banyak, yaitu sebanyak 37 orang (58.70%), sedangkan berjenis kelamin wanita, yaitu sebanyak 26 orang (41.30%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan jenis usia seperti yang terdapat dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.2.
Karakteristik Responden Usia

Parameter	Kelas	Frekuensi	Persentase
Usia	18 tahun - 25 tahun	6	9.50%
	> 25 tahun - 35 tahun	22	34.90%
	> 35 tahun - 55 tahun	17	27.00%
	> 55 tahun	18	28.60%
	Total	63	100.0%

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan usia, responden berusia 18 tahun - 25 tahun berjumlah 6 orang (9,50%), kemudian yang berusia > 25

tahun - 35 tahun berjumlah 22 orang (34,90%), kemudian yang berusia > 35 tahun - 55 tahun berjumlah 17 orang (27,00%) dan kemudian yang berusia > 55 tahun berjumlah 18 orang (28,60%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan pendidikan seperti yang terdapat dalam tabel berikut ini

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Pendidikan

Parameter	Kelas	Frekuensi	Persentase
Pendidikan	SMA	12	22.00%
	Diploma/Sarjana	29	46.00%
	Magister	22	32.00%
	Total	63	100.0%

Sumber : Data diolah (2021)

Berdasarkan tingkat pendidikan responden berpendidikan SMA berjumlah 12 orang (22,00%), responden berpendidikan Diploma/Sarjana berjumlah 29 orang (46,00%), dan responden berpendidikan Magister berjumlah 22 orang (32,00%).

4.2 Pembahasan dan Kesimpulan Hipotesis

4.2.1 Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) Terhadap Variabel Komitmen Organisasi (Y).

Disimpulkan kalau variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional(X1) mempengaruhi penting kepada elastis Komitmen Organisasi(Y). Perihal ini searah dengan Riset yang dicoba Sovyia Desianty(2015) yang mempelajari mengenai akibat gayakepemimpinan kepada komitmen badan pada PT. Pos Indonesia(Persero) dengan kepala karangan Akibat Style Kepemimpinan kepada Komitmen organisasi pada PT Pos Indonesia(Persero).

Hakekat atasan dari style kepemimpinan transaksional merupakan fasilitas serta kepercayaan orang(bawahan), guna kepemimpinannya merupakan untuk membesarkan diri dari kelompoknya atas bayaran orang lain lewat kelompoknya, target aksi kepemimpinan dari style kepemimpinan transaksional merupakan benak serta aksi yang kasat mata, mencermati kemampuan karyawannya dengan cara langsung. Kepemimpin transaksional memenuhi kebutuhan diri lembaganya lewat daya konfiden dengan positif dalam balasan konstruktif serta berikan aplaus, janji- janji buat berhasil dalam penuh komitmen pada atasan ataupun badan. Atasan membagikan daya itu buat menjauhi serta membenarkan keadaan minus, peringatan ataupun tindakan- tindakan disiplin.

4.2.2 Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Terhadap Variabel Komitmen Organisasi (Y).

Disimpulkan kalau variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional(X2) mempengaruhi penting kepada elastis Komitmen Organisasi(Y). Searah dengan riset yang dicoba oleh IGusti Ayu Ambalika Putri, I Gusti Made Suwandana(2016), Akibat Style Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Serta Komitmen Badan kepada Organizational Citizenship Behavior Pegawai. Akibat style kepemimpinan transformasional, kompensasi dan komitmen badan kepada organizational citizenship behavior(OCB) pegawai pada Koperasi Karyawan Negeri Bina Sejahtera Kabupaten Badung.

Kepemimpinan transformasional ialah salah satu di antara demikian style kepemimpinan yang ditatap lebih komplit serta mempunyai banyak kelebihan paling utama kepada pergantian badan. para atasan transformasional dari para atasan transaksional. Para atasan transformational, mendapatkan sokongan, membangkitkan antusias serta membagikan gagasan para pengikut,

melafalkan visi badan, membagikan atensi serta mendesak terpeliharanya ikatan kegiatan yang melegakan. Seseorang atasan transformasional dalam Sekolah Besar Ilmu Kesehatan Stikes Banalita Sudama Area diharapkan bisa membuktikan kewibawaan serta memunculkan rasa segan untuk karyawannya alhasil membuat para pengikut merasa termotivasi buat menjajaki serta membuktikan keikutsertaan besar dalam mensupport tercapainya tujuan kampus. Keberhasilan kepemimpinan transformasional dalam perihal ini hendak mendesak melonjaknya komitmen organisasional para karyawan.

4.2.3 Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2), berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y).

Gaya Kepemimpinan Transaksional(X1), Style Kepemimpinan Transformasional(X2), mempengaruhi penting dengan cara bersama- sama(simultan) kepada elastis Komitmen Badan(Y). Searah dengan riset yang dicoba oleh IGusti Cantik Ambalika Gadis, I Baginda Made Suwandana(2016), Akibat Style Kepemimpinan Transformasional, Ganti rugi, Serta Komitmen Organisasi kepada Organizational Citizenship Behavior Pegawai.

Style kepemimpinan aplikasi ditetapkan oleh atasan itu sendiri, bila style kepemimpinan yang diaplikasikan bagus serta bisa membagikan arah yang bagus buat anak buah, hingga perihal ini membuat keyakinan diri serta motifasi kegiatan pegawai bertambah, alhasil dengan cara langsung bisa pula tingkatan komitmen badan yang pula pengaruhi pada kemampuan pegawai yang lebih bagus alhasil komitmen badan berhasil. Komitmen Badan merupakan suatu yang berarti dalam Kepemimpinan

Transformasional serta Transaksional sebab seseorang atasan wajib bisa memotivasi bawahannya atasan wajib bertugas serupa dengan anak buah ataupun karyawan buat menggapai kemampuan yang lebih bagus alhasil memunculkan komitmen badan yang bagus pula. Begitu pula, komitmen badan amat dipengaruhi oleh style kepemimpinan.

4.2.4 Kompensasi (Z) memoderasi hubungan Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y).

Bisa disimpulkan elastis Ganti rugi(Z) ialah elastis mediator yang pengaruhi ikatan antara Style Kepemimpinan Transaksional(X1) dengan Komitmen Organisasi(Y). Ganti rugi menguatkan ikatan style kepemimpinan transaksional kepada komitmen organisasi, ganti rugi memainkan kedudukan yang berarti dalam mengarah kesuksesan lembaga. Sedi- segi ganti rugi tercantum imbalan, situasi kegiatan, keamanan kegiatan, kawan kegiatan, tipe profesi serta kesempatan pegawai buat lebih maju. Lembaga butuh mencermati sedi- segi itu supaya karyawan merasa kebutuhannya terakbul serta pada kesimpulannya mereka hendak merasa terlampiaskan.

4.2.5 Kompensasi (Z) memoderasi hubungan Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y).

Bisa disimpulkan elastis Ganti rugi(Z) ialah elastis mediator yang pengaruhi ikatan antara Style Kepemimpinan Transformasional(X2) dengan Komitmen Badan(Y). Aspek kepemimpinan bisa membagikan dukungan serta edukasi pada karyawan dalam mengalami kewajiban serta lingkungan kegiatan. Atasan yang bagus hendak optimis serta wawasan yang dipunyanya supaya karyawan yang jadi bawahannya bisa melakukan profesi dengan bagus. Berhasil tidaknya karyawan

dalam bertugas bisa dipengaruhi oleh style kepemimpinan atasannya.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y).
2. Bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y).
3. Bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1), Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2), berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y).
4. Bahwa variabel Kompensasi (Z) merupakan variabel moderator yang mempengaruhi hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) dengan Komitmen Organisasi (Y).
5. Bahwa variabel Kompensasi (Z) merupakan variabel moderator yang mempengaruhi hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) dengan Komitmen Organisasi (Y).

Saran

Untuk menyempurnakan Penelitian ini, ada beberapa aspek penambahan yang diusulkan dalam saran dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut:

1. Kepada pihak Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Binalita Sudama Medan agar meningkatkan gaya kepemimpinan yang sudah dijalani sekarang dan memperkuat hubungan antara pimpinan dengan pegawai agar produktivitas yang dihasilkan lebih baik lagi dan mencapai hasil

yang diinginkan sesuai dengan target yang akan dicapai.

2. Melihat hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa pemberian kompensasi memperkuat hubungan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Maka Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Binalita Sudama Medan diharapkan terus menjaga pemberian kompensasi untuk selalu menunjang kinerja pegawai yang tentu saja akan berdampak positif juga bagi produktivitas Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Binalita Sudama Medan.
3. Untuk meningkatkan komitmen organisasi, peneliti menyarankan pihak pengelola agar terus dan meningkatkan dalam melakukan evaluasi secara periodic dan berkala, dengan begitu pegawai akan mengetahui sejauhmana komitmen dalam bekerja yang mereka miliki dan memberikan arahan sehingga dapat mengurangi kendala-kendala yang tidak diharapkan,
4. Untuk pihak Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Binalita Sudama Medan pegawai masih perlu pengawasan dalam melakukan semua pekerjaannya, didapatkan kurangnya kompensasi pegawai dalam meningkatkan pelayanan kerja, juga didapatkan msih kurangnya kerjasama tim. Selain itu dalam segi kepemimpinan dalam melakukan pekerjaan masih perlu ditingkatkan terutama dalam disiplin akan kehadiran yang menunjukkan hasil kurang baik.

6 DAFTAR PUSTAKA

- Achmat, Z., (2010), *Theory of Planned Behavior*, Masihkah Relevan, <http://zakarija.staff.umm.ac.id.html>, Diakses tanggal 21 Juli 2016 pk. 22.41 WIB.

- Ajzen, I. (1991). *The Theory of Planned Behavior*. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50, 179-211. doi: 10.1016/0749-5978(91)90020-T.
- Amiartuti, Kusmaningtyas. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis dan Sektor Publik (JAMBSP)*, 5(3), 349-368.
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Burns J,M , (2016). *Leadership*, New York: Happer & Row.
- Chen, S. Y., Wu, W. C., Chang, C. S., Lin, C. T., Kung, J. Y., Weng, H. C., Lin, Y. T., & Lee, S. I. (2015). *Organizational justice, trust, and identification and their effects on organizational commitment in hospital nursing staff*. *BMC Health Services Research*, 15(1), 1–17.
- Emron, Edison & Yohny Anwar & Imas, Komariah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta*. Bandung.
- Fisher, G Joseph, (1998), “*Contingency Theory, Management Control System and Firm Outcomes: Past Results and Future Directions*”. Behavioural Research in Accounting Vol. 10. Supplement : 47-64.
- Garnasih, R & Pramadewi, A. (2013). Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Riau. *Jurnal Ekonomi*, Vo. 17, 3, halaman 66-76.
- Ghozali, Imam. (2011). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____ (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- _____ (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Hasibuan S.P Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: *Bumi Aksara*.
- Harahap. (2010). *Pengaruh Karakteristik Individu, Faktor Organisasi & Faktor Psikologis terhadap Kinerja dan desa di Kecamatan Barumun Tengah Kabupaten Tapanuli Selatan tahun 2008*. Tesis Pascasarjana. Universitas Sumatera Utara.
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: *Alfabeta*.
- Kharis, Indra. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 3 No. 1 Maret 2015. Universitas Brawijaya Malang.

- Kurniawan, Albert. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung*. Vol. 15. No. 01. November.
- Lensufiie, Tikno, (2016), *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*, Jakarta : *Esesensi Erlangga Group*.
- Maulizar, Musnadi, S., Yunus, M. (2012). "Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda". *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* Volume 1, No.1, Agustus 2012.
- Malayu S.P Hasibuan, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: *PT Bumi Aksara*.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: *Alfabeta, CV*.
- Munawaroh. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Th. 16* (No 2) Hal 137.
- Nazir, Moh. (2013). *Metode Penelitian*. Bogor: *Ghalia Indonesia*.
- Nurjaman, Kadar. (2014). *Manajemen Personal*. Bandung : *CV Pustaka Setia*.
- Noe, et. al. (2011:456-458) *Human Resources Management : Gaining Competitive Advantage*. Third Edition, Mc. Graw Hill.
- Outley, David, (1991) , *Management Control, Organizational Design and Accounting Information System*, Issues in Management Accounting Edited by David Asthon, et al.
- Rivai, Veithzal (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : *PT. Raja Grafindo*.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. (2019). *Perilaku Organisasi. Salemba Empat*. Jakarta.
- Sinuraya, Candra. (2019). *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Akuntansi*, Universitas Kristen Maranatha, Vol.1, No.1.
- Setiawan, B. A, dan Abd. Muhith, (2012), *Transformational Leadership*, Jakarta, Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Refika Aditama*, Bandung.
- Subekhi, (2016), *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Jakarta : *Prestasi Pustaka*.
- Sugianto, Frana Agus. (2011). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan* (Studi pada PT. Madubaru Yogyakarta). Skripsi Program S1 Universitas Pembangunan Nasional "VETERAN": tidak diterbitkan.
- Sugiyono, (2013), *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: *ALFABETA*).
- _____ (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: *Alfabeta*.

- _____ (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: *Alfabeta*.
- _____ (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : *Alfabeta, CV*.
- Sondang P. Siagian, (1994), *Organisasi, Kepemimpinan, Perilaku Administrasi, CV. Haji Mas Agung, Jakarta*.
- Wibowo . (2014) . *Perilaku Dalam Organisasi . Edisi 1-2 . Jakarta : Rajawali Pers*.
- Yukl, Gary, (2010), *Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks*.
- Zainuddin, Yuserrie, (2003), *Management Accounting and Control System:the State of the Art*, Makalah Seminar Dosen Tamu Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro 25 September 2003.