



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
TRANSACTIONAL, DAN AUTHORITARIAN TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI**

**(Studi Pada Organisasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Malang)**

SKRIPSI

**Ditujukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memeroleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

KARMILATURRAHMAN

22001081232



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional, *Transactional* dan *Authoritarian* terhadap komitmen organisasi. Jenis pendekatan penelitian survei kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota organisasi pada fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Islam Malang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan sampel sebanyak 77 responden. Data diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan skala likert. Analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini berkontribusi untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan *Transactional* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan Kepemimpinan *Authoritarian* tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Keywords : Komitmen Organisasi, Transformasional, *Transactional* dan *Authoritarian*



ABSTRACT

This research aims to determine the influence of Transformational, Transactional and Authoritarian Leadership towards organizational commitment. Type of quantitative survey research approach. The population in this study were members of organizations at the economics and business faculty of the Islamic University of Malang. The sampling technique uses purposive sampling with a sample of 77 respondents. Data was obtained from a questionnaire using Likert scale. Analysis of this research data uses multiple linear regression analysis. This research contributes to find out the factors that influence Organizational Commitment. Result of This research shows that Transformational and Transactional leadership have a positive and significant effect on organizational commitment, while Authoritarian Leadership does not have a significant effect on organizational commitment.

Keywords: Organizational Commitment, Transformational, Transactional and Authoritarian





BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi kemahasiswaan di Perguruan Tinggi merupakan organisasi yang tidak berorientasi untuk mencari keuntungan semata. Bahkan *reward* hampir tidak ada, yang ada hanyalah mendapatkan pengalaman dan keterampilan *softskill* yang akan didapat oleh anggotanya yang berproses didalam organisasi. Organisasi kemahasiswaan sendiri bertujuan untuk membentuk watak dan karakter mahasiswa agar mampu menjadi penerus bangsa yang berkualitas.

Mahasiswa di kampus melakukan bermacam-macam kegiatan, ada mahasiswa yang hanya melakukan aktivitas perkuliahan tanpa melakukan kegiatan berorganisasi baik didalam maupun diluar kampus dan ada pula mahasiswa yang aktif dalam mengikuti organisasi baik didalam maupun diluar kampus. Mardianto dan Purnama ningsih (2000) menerangkan bahwa perguruan tinggi pada umumnya mempunyai banyak aktifitas yang bisa digunakan untuk pengembangan diri serta melatih kemampuan mahasiswa yaitu berbagai organisasi di luar kegiatan belajar mengajar di kampus. Dalam berorganisasi mahasiswa dapat melatih kecakapan serta kemampuannya dalam kepemimpinan, melatih diri pada suatu permasalahan untuk menemukan *problem solving*, berani mengungkapkan berbagai gagasan yang sesuai dengan harapannya, serta dapat bersosialisasi dengan masyarakat diberbagai kegiatan yang diikutinya. Hurlock (2002) menambahkan, pendidikan menengah dan perguruan tinggi menekankan pada perkembangan

ketrampilan dan kreativitas. Selain itu, kecakapan sosial juga ditekankan untuk melatih mahasiswa dalam berafiliasi dengan sesamanya. Hal ini sesuai dengan tugas perkembangan masa remaja yaitu remaja sudah mempersiapkan kemandirian emosional dan pengakuan sosial terhadap lingkungannya.

Ardi dan Aryani (2010) mengatakan bahwa kampus adalah miniatur sebuah Negara, mahasiswa sebagai *agent of change* adalah sebuah slogan yang sering didengar. Mahasiswa adalah komponen terbesar dan kampus mempunyai peran yang besar dalam perkembangan kampus ataupun negara dengan menyampaikan ide-ide yang membangun. Penyampaian ide-ide ini membutuhkan suatu wadah berupa organisasi yang memiliki legitimasi untuk mendukung ide-ide yang disampaikan. Jadi antara mahasiswa dengan organisasi tidak dipisahkan satu sama lain. Mahasiswa dapat memilih kegiatan yang sesuai dengan hobi dan minatnya untuk mengembangkan diri. Keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan diluar perkuliahan, baik ditingkat fakultas maupun universitas sifatnya sukarela, sehingga biasanya mahasiswa mengikuti kegiatan tersebut disesuaikan dengan hobi dan minatnya. Kegiatan atau organisasi diluar perkuliahan yang ada dikampus diselenggarakan pada tingkat universitas maupun fakultas. Seperti organisasi kemahasiswaan, keagamaan, kesenian, pecinta alam, olahraga, dan lain sebagainya.

Alam (2013) menyatakan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional akan membuat anggota merasa loyal kepada atasannya, sehingga pada akhirnya anggota termotivasi melakukan apa yang diharapkan oleh atasannya. Kepemimpinan transformasional pada dasarnya dapat menciptakan lingkungan yang memotivasi anggotanya dalam mencapai tujuan

organisasi serta mengembangkan minat dalam bekerja (Krisnandito & Fajrianthi, 2012). Seorang pemimpin harus memiliki berbagai macam kompetensi yang hal tersebut dapat menjadi inspirasi atau acuan bagi pengikutnya seperti komunikasi *interpersonal*, *public speaking*, pemberian motivasi, *nurturing*, *persuasive* dan lain-lain. Beberapa kompetensi tersebut identik dengan gaya kepemimpinan transformasional yang mampu mengajari dan mengayomi karyawannya (*individualized consideration*), menyelesaikan masalah dengan berbagai macam perspektif (*intellectual stimulation*), dan seterusnya. Kepuasan kerja memainkan peran yang penting dalam menuju keberhasilan organisasi. Kepuasan kerja memiliki andil dalam meningkatkan komitmen anggota di dalam organisasi, dimana organisasi yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi dapat dilihat dari tingkat kepuasan kerja dari anggota itu sendiri. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya, aspek-aspek kepuasan kerja termasuk lingkungan, kondisi organisasi, keamanan anggota.

Kepemimpinan adalah salah satu faktor paling penting dalam membentuk dinamika dan kesejahteraan suatu organisasi. Dalam konteks organisasi, kepemimpinan transformasional, *Transactional*, dan *authoritari* muncul sebagai gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh yang kuat pada tingkat komitmen organisasional. Komitmen organisasional merujuk pada tingkat keterikatan, identifikasi, dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Dalam era yang terus berubah, memahami bagaimana berbagai jenis kepemimpinan memengaruhi komitmen organisasional menjadi

semakin penting.

kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi,(Robbins (2017, :262).

Kepemimpinan *Transactional* sering kali sesuai dalam situasi di mana tugas dan tujuan memiliki karakteristik yang terukur dan jelas, serta di mana pengendalian tugas yang ketat dan pengawasan diperlukan. Meskipun berguna dalam banyak situasi, pendekatan ini mungkin kurang cocok untuk mendorong inovasi atau motivasi jangka panjang, yang seringkali lebih tepat menggunakan gaya kepemimpinan transformasional,(Robbins,2010)

Namun, ada pula pendekatan kepemimpinan *Authoritarian* yang melibatkan pengambilan keputusan yang otoriter, dan kontrol yang ketat oleh pemimpin. Hubungan antara gaya kepemimpinan *authoritarian* dengan komitmen organisasi mungkin lebih kompleks, dan penelitian ini akan mencoba mengungkap dinamika yang terlibat,(Hardari Mawawi,1993)

Komitmen Organisasi dapat diartikan sebagai keterikatan untuk melakukan sesuatu. Komitmen dapat dibuktikan dengan adanya keberpihakan atau kecenderungan karena merasa memiliki ikatan terhadap sesuatu, baik itu hubungan, janji, pekerjaan, amanah, kegiatan, dan lain sebagainya. Komitmen menggambarkan makna tanggung jawab. Organisasi yang baik terdiri dari orang-orang yang berkomitmen tinggi. Semakin tinggi nilai komitmen dari setiap individu, semakin baik pula pencapaian organisasi tersebut. Orang-orang

yang berkomitmen selalu memberikan yang terbaik sesuai dengan komitmennya,(jerlad,2003)

Masing-masing organisasi memiliki ketentuan tertentu yang harus di penehi oleh anggotanya yaitu menjunjung tinggi tujuan organisasi, kepatuhan terhadap aturan dan tata tertib, kerjasama dan etika berorganisasi, membayar uang kas, menjaga citra organisasi, dan menjujung tinggi komitmen organisasi. pada saat ini anggota organisasi mahasiswa di FEB Unisma ada 5 organisasi mahasiswa yakni Dewan Perwakilan Mahasiswa jumlah anggota 25 yang aktif dalam 1 periode hanya 19 anggota, Badan Eksekutif Mahasiswa jumlah anggota 45 yang aktif dalam 1 periode hanya 20 anggota, Himaprodi Akutansi jumlah anggota 70 yang aktif dalam 1 periode hanya 40 anggota, Himaprodi Manajemen jumlah anggota 75 yang aktif dalam 1 periode hanya 45 anggota, Himaprodi prerbankan Syariah jumlah anggota 52 yang aktif dalam 1 periode hanya 26 anggota, dari 267 anggota organisasi mahasiswa FEB unisma yang aktif hanya 150 anggota.

Fenomena yang sering terjadi di dalam internal organisasi, adanya perbedaan menimbulkan pemahaman yang berbeda dan tidak bisa bersatu untuk menyamakan visi dan misi organisasi, sehingga ada saja anggota yang tidak aktif dalam 1 periode Ke-organisasian oleh karena itu peran pemimpin sangat penting untuk memahami karakter anggotanya . Hal inilah yang menjadi sebab mereka tidak nyaman di organisasi yang mereka jalani, sehingga mempengaruhi sikap anggota untuk berkomitmen bertahan atau akan keluar dari organisasi yang dijalani. Untuk mengatasi masalah tersebut agar anggota tetap berkomitmen tentu harus membangun hubungan yang baik

antara pemimpin dan anggotanya.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada Organisasi Mahasiswa yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang. Dalam rangka mewujudkan peran kepemimpinan organisasi secara optimal dalam pelayanan dan pengembangan SDM di organisasi mahasiswa maka tuntutan untuk meningkatkan profesionalisme manajemen tidak dapat dielakkan. Penyempurnaan terhadap kepemimpinan yang efektif sehingga dapat menjalankan fungsinya dengan baik, tidak hanya ditunjukkan dari kekuasaan yang dimiliki tetapi juga ditunjukkan pula oleh perhatian pemimpin terhadap anggota, komitmen terhadap organisasi dan peningkatan kualitas pemimpin terhadap bawahan terutama sikap mengayomi yang ditujukan untuk mencapai sasaran organisasi dan untuk mencapai peningkatan kinerja yang optimal melalui cara kerja yang efektif dan efisien.

Untuk itu diperlukan kepemimpinan yang dapat mendorong perilaku anggota sesuai dengan yang diharapkan. Disamping itu, organisasi membutuhkan kesungguhan anggota dalam mewujudkan komitmen mereka terhadap organisasi serta dituntut adanya kemandirian dan kesadaran para anggota untuk bekerja sesuai dengan tugasnya. Sehingga dibutuhkan rasa memiliki dan bertanggung jawab atas tugasnya masing-masing demi kemajuan organisasi secara bersama-sama.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh masing-masing dari ketiga gaya kepemimpinan ini, yaitu transformasional, *Transactional*, dan *Authoritarian*, terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, penelitian ini akan memberikan wawasan yang lebih baik tentang strategi kepemimpinan

mana yang paling efektif untuk mempertahankan komitmen organisasi dalam berbagai konteks organisasional. Dalam penelitian ini akan membahas kerangka konseptual, metode penelitian, tujuan, dan relevansi penelitian ini untuk manajemen sumber daya manusia dalam organisasi moderen

Penelitian ini akan berfokus pada penilaian pengaruh kepemimpinan transformasional, *transactional*, dan *authoritarian* terhadap komitmen organisasi dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah gaya kepemimpinan *transactional* berpengaruh komitmen terhadap organisasi?
3. Apakah kepemimpinan *authoritarian* berpengaruh terhadap komitmen organisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional mempengaruhi komitmen organisasi.
2. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan Transactional mempengaruhi komitmen organisasi.
3. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan authoritarian dapat

mempengaruhi komitmen organisasi.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pengembangan ilmiah dari peneliti maupun pembaca tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, *transactional* dan *authoritarian* terhadap komitmen organisasi.

a. Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi titik awal yang dapat menginspirasi penelitian lain untuk mengeksplorasi lebih dalam tentang kepemimpinan transformasional, *transactional* dan *authoritarian* terhadap komitmen organisasi atau meneliti aspek yang berbeda dari topik yang sama.

b. Bagi Akademisi

Memberikan wawasan yang mendalam kepada akademisi tentang bagaimana kepemimpinan Transformasional, *transactional* dan *authoritarian* terhadap komitmen organisasi mempengaruhi perilaku, motivasi, dan kinerja individu dan organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

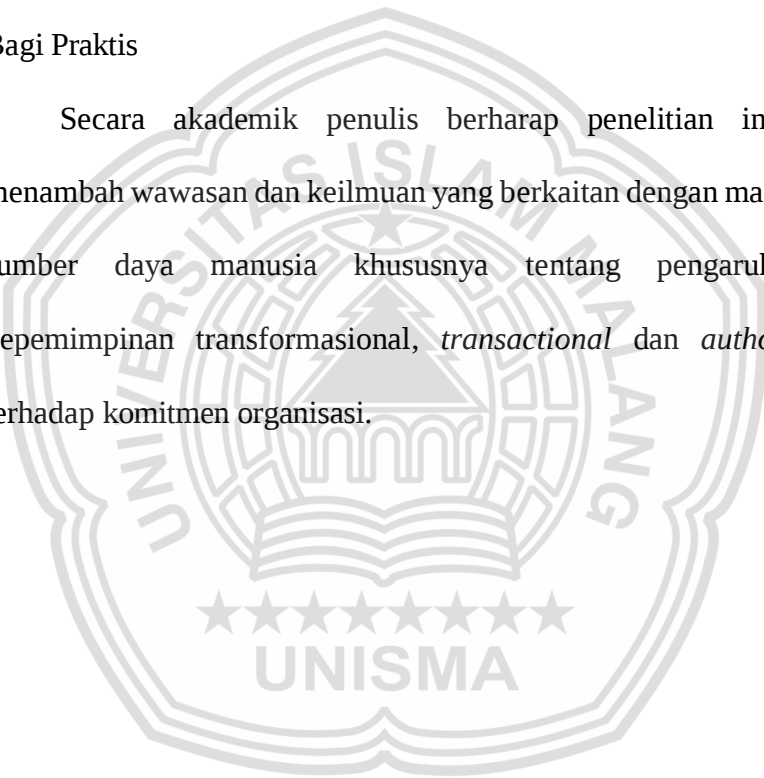
Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman dan manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangan pemikiran bagi Organisasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang untuk menentukan langka- langka selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai kinerja anggota di Organisasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNISMA.

b. Bagi Praktis

Secara akademik penulis berharap penelitian ini dapat menambah wawasan dan keilmuan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, *transactional* dan *authoritarian* terhadap komitmen organisasi.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kepemimpinan Transformasional, *Transactional*, dan *Authoritarian* Terhadap Komitmen Organisasi. Organisasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
- b. Variabel kepemimpinan *Transactional* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
- c. Variabel kepemimpinan *Authoritarian* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

5.2 Keterbatasan

Dalam penelitian ini, peneliti mempunyai beberapa keterbatasan yaitu sebagai berikut:

- a. Penelitian ini hanya dilakukan di organisasi mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang dengan jumlah sampel yang terbatas yaitu 77 responden. Dengan keterbatasan tersebut penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan pada lingkup yang lebih luas dan ukuran sampel yang lebih besar.
- b. Penelitian ini hanya menganalisis variabel kepemimpinan Transformasional, *Transactional*, dan *Authoritarian* sebagai faktor penentu

komitmen organisasi, sehingga masih ada variabel-variabel lain yang dapat dijadikan bahan penelitian selanjutnya.

- c. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga data yang didapat dikelola berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner.

5.3 Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terkait variabel Transformasional, *Transactional*, dan *Authoritarian* memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi pada Ormawa FEB UNISMA, penelitian ini memiliki beberapa saran, yaitu:

a. Bagi Organisasi

Peneliti merekomendasikan kepada organisasi terkait, untuk memperhatikan secara seksama terutama bagi pemimpin perlu membangun hubungan yang kuat dengan anggota mereka. Pemimpin perlu didorong untuk lebih mendengar dan menangkap apa yang menjadi kebutuhan dan aspirasi anggota. Hubungan yang kuat antara pemimpin dan anggota dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan Transformasional, *transactional* dan *Authoritarian* akan menjadi salah satu pertimbangan anggota dan secara tidak langsung akan mempengaruhi komitmen anggota dalam mengikuti organisasi mahasiswa di FEB UNISMA.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk pihak-pihak yang akan melaksanakan penelitian lebih lanjut dianjurkan agar:

1. Menambahkan variabel lagi yang berbeda seperti *Authentic*, Budaya Organisasi dan Komunikasi agar bisa memperkuat pendapat.
2. Digunakan model penelitian lain untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik lagi.
3. Bisa menambahkan jumlah responden dan populasi yang lebih banyak dalam penelitiannya agar memperoleh hasil yang lebih sempurna.



DAFTAR PUSTAKA

- Sukarno, B., & Hertinjung, W. S. (2018). *Hubungan Antara Stres Akademik dengan Minat Berorganisasi Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Ardi, M. (2011). *Hubungan antara persepsi terhadap organisasi dengan minat berorganisasi mahasiswa fakultas psikologi UIN Suska Riau* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Hidayat, T., & Rizal, A. S. (2018). Pola Pendidikan Islam di Pondok Pesantren Mahasiswa Miftahul Khoir Bandung dalam Membentuk Kepribadian Islami. *Ta dib Jurnal Pendidikan Islam*, 7(1), 357-369
- Alam, T. M., Alhabsji, T., & Rahardjo, K. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Pusat PT Pelabuhan Indonesia III (Persero), Surabaya)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANOR: JURNAL Manajemen dan Organisasi Review*, 2(1), 15-25.
- Mursalin, M., & Saputra, R. J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Trienggadeng Kabupaten Pidie Jaya. *Singkit Journal*, 2(2), 63-70.
- Rusni, M. A., Widarko, A., & Khalikussabir, K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, Dan Karakteristik Personal Terhadap Komitmen Organisasi (Studi kasus pada Ikatan Mahasiswa Kepulauan Kangean (IMAKA) Malang). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 11(01).
- Wijaya, P. H., Widayati, C. C., & Rahmayanti, C. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal ekonomi*, 23(3), 319-333.
- Agus Purwanto¹, A. S. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSACTIONAL, TRANSFORMATIONAL, AUTHENTIC DAN AUTHORITARIAN TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH DI KUDUS. *Vol. 04 No. 01 (2020) : 70-80, 04, 71-80*.
- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., & Ramdan, M. (2020). Gaya Kepemimpinan Di Madrasah Aliyah: Authentic, Tansformational, Authoritarian Atau Transactional?. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 15-31.

- Fayzhall, Miyv, et al. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kapabilitas Inovasi Guru Dalam Perspektif Organizational Learning." *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling* 2.1 (2020): 64-91.
- Asbari, M., Santoso, P., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Industri 4.0. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 8(1), 7-
15. doi: <https://doi.org/10.33884/jimupb.v8i1.1562>
- Asbari, M., Santoso, P., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Inovatif Pada Industri Manufaktur di Pati Jawa Tengah. *Jurnal Produktivitas Universitas Muhammadiyah Pontianak*, 7(1 2020), 62-69. doi: DOI : 10.29406/jpr.v7i1.1797
- ES.Ong, H. Ariwibowo, Isnawati, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional Dan Kebijakan Perusahaan Tentang Upah Pekerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada PT "X" Di Surabaya)". *JurnalJeksekutif*, 2018; 5:334-335, <https://jurnal.ibmt.ac.id/index.php/jeksekutif/article/view/200/168>.
- Fachreza, Said Musnadi, M. Shabri Abd Majid, (2018). Pagaruh Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank. *jurnal Magister Manajemen* ISSN 2302-0199.
- FAYZHALL, Miyv, et al. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kapabilitas Inovasi Guru Dalam Perspektif Organizational Learning. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2020, 2.1: 64-91.
- Tucunan, R. J. A., Supartha, W. G., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi dan kinerja Karyawan. *E-jurnal ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(09), 533-550.
- Paramita, R. W. D. (2015). Metode penelitian kuantitatif, Edisi 1.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS*. 25
- Amir, M. F. (2015, October). Pengaruh pembelajaran kontekstual terhadap kemampuan pemecahan masalah matematika siswa sekolah dasar. In *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan* (pp. 34-42).
- Zahra, D., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Karyawan Pengolahan Pabrik Teh PTPN IV Bah Butong). *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan manajemen Indonesia*, 2(01), 1-15.
- Abriani, W. D. (2022). Penggunaan Frasa Dalam Karangan Siswa SMA Kelas XI SMA Kartika Wirabuana XXI Makassar. *JOEL: Journal of Educational and Language*

Research, 1(7), 939-946.

Amir, M. F. (2015, October). Pengaruh pembelajaran kontekstual terhadap kemampuan pemecahan masalah matematika siswa sekolah dasar. In *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan* (pp. 34-42).

Zahra, D., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)(Studi Pada Karyawan Pengolahan Pabrik Teh PTPN IV Bah Butong). *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan manajemen Indonesia*, 2(01), 1-15.

Abriani, W. D. (2022). Penggunaan Frasa Dalam Karangan Siswa SMA Kelas XI SMA Kartika Wirabuana XXI Makassar. *JOEL: Journal of Educational and Language Research, 1(7), 939-946.*

N.S. Aqmarina, H.N. Utami, A. Prasetya,” Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Hotel Gajah Mada Malang)”. *Jurnal AdministrasBisnis*,2016;35:164 173,

