



## Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Guru

### ***Correlation of Organizational Commitment with Innovative Behavior for Teachers***

Lisnaini Ramadhani<sup>(1)</sup>, Babby Hasmayni<sup>(2)</sup> & Khairuddin<sup>(3\*)</sup>

Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

\*Corresponding author: khairuddin@staff.uma.ac.id

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif pada guru di SMK Musda Perbungaan. Sampel dalam penelitian ini adalah 41 orang, yang merupakan Guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala *Likert*. Penelitian ini menggunakan skala komitmen organisasi dengan skala perilaku inovatif. Teknik pengambilan data sampel menggunakan Total Sampling. Berdasarkan koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan variabel X dan variabel Y sebesar  $r^2 = 0,891$ , ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkontribusi terhadap perilaku inovatif sebesar 89,1%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif sangat kuat. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis *Pearson Product Moment*. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, maka diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif. Hal ini ditunjukkan koefisien  $r_{xy} = 0,944$  dengan  $p = 0,000 < 0,050$  yang berarti hipotesis yang diajukan yaitu ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif dinyatakan diterima.

**Kata Kunci:** Komitmen Organisasi; Perilaku Inovatif; Guru.

#### **Abstract**

The aim of this research is to knowing relation between organizational commitment with innovative behavior for teachers in vocational high school of Musda Perbaungan. The sample of this study were 41 teachers. The research use a quantitative approach with correlation research design. The data collection was obtained by using a Likert scale. This study used organizational commitment scale and innovative behavior scale. Techniques of data collection was conducted by using total sampling. Based on the determinant coefficient ( $r^2$ ) of variable relationship X and variable Y of  $r^2 = 0.891$ , this indicates that organizational commitment contributes to innovative behavior by 89.1%. This shows that the relation between organizational commitment and innovative behavior is very strong. The data analysis was conducted by using Pearson Product Moment. Based on the data analysis, the results showed, there was a significant relationships between organizational commitment and innovative behavior. This is indicated by the coefficient of  $r_{xy} = 0.944$  with  $p = 0.000 < 0.050$ . It means, there was a positive relation between organizational commitment and innovative behavior of teachers.

**Keywords:** Organizational Commitment; Innovative Behavior; Teacher.

**How to Cite:** Ramadhani, L., Hasmayni, B. & Khairuddin, K. 2023. Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Guru, *Jurnal Social Library*, 3 (1): 31-36.

## PENDAHULUAN

Sebagai tenaga kependidikan, guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan. Selain sumber daya manusia sebagai perencana, pelaku, dan pengawas/penilai, guru memegang peranan yang sangat penting. Mereka juga berperan dalam keberhasilan siswa.

Peran penting bagi guru dalam perilaku inovatif adalah mampu menghasilkan ide atau inovasi baru. Saat ini, guru lebih fokus pada hafalan daripada pemahaman atau penalaran, sehingga menyulitkan siswa untuk berkreasi dan menyesuaikan diri dengan kehidupan nyata, terutama kehidupan kerja.

Menurut Yuang dan Woodman (2010), salah satu alasan utama orang berinovasi di tempat kerja adalah untuk menghasilkan kinerja, peningkatan, atau perolehan efisiensi ke peran pekerjaan atau unit kerja. Gaynor (2002), menjelaskan perilaku inovatif sebagai tindakan untuk membuat dan mengadopsi ide atau pemikiran atau metode baru untuk diterapkan dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugas. Menurut De Jong and Kemp (2003), inovasi dapat diartikan sebagai setiap tindakan individu untuk kepentingan organisasi yang memperkenalkan dan menerapkan ide-ide baru yang menguntungkan.

Fenomena yang terlihat pada perilaku inovatif adalah keengganan untuk mengikuti pelatihan pengembangan diri guru yang diperlukan olehnya, keengganan untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang disediakan sekolah terkait dengan strategi pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum yang ada, dan kurangnya kemauan guru untuk berpartisipasi dalam lokakarya yang diadakan di dinas maupun sekolah. Apalagi masih ada guru

yang menggunakan sistem pembelajaran dengan menulis buku, mendikte, dan memberikan tugas yang tidak efisien. Namun pada kenyataannya, siswa SMK perlu lebih aktif dan banyak melakukan pembelajaran praktik. Pada akhir pendidikan mereka diharapkan mampu bekerja dengan persiapan yang diberikan di sekolah dan menyadari kemampuannya di dunia kerja.

Guru kemudian enggan membangun metode pengajaran baru dimana metode pengajaran yang diberikan kepada siswa kurang dimanfaatkan dengan baik. Masih ada beberapa guru yang enggan mengajukan ide untuk berkontribusi lebih bagi sekolah. Gagasan yang dibutuhkan sekolah adalah efisiensi pembelajaran dan pembelajaran bertarget yang memanfaatkan kurikulum yang mereka gunakan saat ini, dan bahwa setiap jurusan di sekolah mendapatkan materi yang benar-benar sesuai dengan yang seharusnya diperoleh siswa di jurusan tersebut sehingga efisiensi waktu dan tujuan pengetahuan tepat.

Hal penting yang perlu diperhatikan dalam mengelola organisasi, khususnya sekolah, adalah bagaimana meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja guru melalui tindakan inovatif sehingga perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi. Banyak faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif, salah satunya adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan merupakan sikap berkelanjutan yang memungkinkan anggota organisasi untuk menyatakan minat terhadap organisasi dan keberhasilannya serta pengembangan berkelanjutan (Luthans, 2006).

Anggota yang berkomitmen pada organisasi lebih bertahan sebagai bagian dari organisasi daripada anggota yang tidak berkomitmen pada organisasi. dengan kata lain ketika seseorang menyukai organisasi tempat dia bekerja maka dia akan memberikan kemampuan yang terbaik dan loyal untuk organisasinya tersebut (Wibawa & Astika, 2018).

Dalam hal komitmen yang ditunjukkan di lapangan, guru belum menyadari bahwa loyalitas terhadap organisasi/perusahaan sangat diperlukan. Misalnya, seorang guru mungkin menetapkan pekerjaan sebagai rumah kedua. Sehingga guru dapat menyadari bahwa pekerjaan dan tempat kerjanya saat ini adalah tempat yang mulia dan baik untuk bekerja, sehingga guru dapat hidup dengan sepenuh hati dan bahagia dalam pekerjaannya karena guru telah memilih tempat tersebut untuk mengabdi dalam mencerdaskan anak didik yang kompeten dan dapat terjun langsung di dunia kerja.

Komitmen organisasi berupa perilaku inovatif dalam dunia pendidikan sangat dibutuhkan oleh setiap pribadi guru. Perilaku inovatif diwujudkan dengan sistem pembelajaran menggunakan metode terapan. Hal ini sebagai jawaban atas tuntutan zaman yang selalu menuntut guru untuk inovatif dalam mempersiapkan anak didiknya agar siap menghadapi berbagai tantangan masa depan. Perilaku inovatif yang perlu dikembangkan dalam lingkungan pendidikan atau sekolah meliputi inovasi dalam pengembangan kurikulum, penggunaan metode pembelajaran, penggunaan media pembelajaran, pengelolaan kelas, penanganan siswa, dan metode penilaian siswa.

Unsur-unsur perilaku inovatif yang dibentuk oleh komitmen organisasi ini selaras dengan harapan perusahaan/organisasi akan perilaku positif dari individu sebagai karyawan. Komitmen organisasi sendiri dilihat sebagai orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan bahwa individu benar-benar memikirkan dan memprioritaskan pekerjaannya dan organisasinya. Individu akan melakukan segala upaya untuk membantu organisasi mencapai tujuan mereka.

Berdasarkan fenomena di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai "Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Guru Di SMK Musda Perbaungan".

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, menekankan pada analisis data numerik (bilangan) yang diolah dengan menggunakan metode statistik (Azwar, 2011). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain studi korelasional yang bertujuan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen (organizational engagement) dengan variabel dependen (perilaku inovatif).

Populasi penelitian ini adalah guru SMK Musda Perbaungan yang berjumlah 41 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Jumlah populasi (total sampling). Arikunto (2013) mengemukakan bahwa dalam menentukan besar sampel, apabila jumlah populasi relatif kecil (kurang dari 100 orang), sebaiknya digunakan seluruh populasi sebagai objek penelitian, maka penelitian ini disebut penelitian populasi atau sampel total. Namun, jika jumlah

populasi 100 atau lebih, dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala tipe kuesioner yaitu skala komitmen organisasional dan skala perilaku inovatif, serta mengorganisasikannya menurut aspek-aspek yang telah ditentukan. Dilihat dari cara menjawab kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup. Menurut Arikunto (2013), kuesioner tertutup adalah kuesioner yang disajikan sedemikian rupa sehingga responden hanya perlu melakukan pemilihan dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom atau lokasi yang sesuai. Teknik analisis yang digunakan secara statistik untuk memverifikasi data yang diperoleh adalah dengan menggunakan analisis korelasi *Person Product Moment*. Sistem Try Out yang digunakan digunakan dalam pelaksanaan penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebagai hasil dari uji Organizational Engagement Scale yang diisi oleh 41 guru, empat item nomor 5, 12, 21, dan 22 dihapus dari total 28 item karena skor validitas *Corrected Item-Total Correlation* kurang dari 0,30. Artinya, 24 item lainnya valid karena skor validitasnya *Corrected Item-Total Correlation* < 0,30.

Setelah dilakukan verifikasi validitas item, dilanjutkan dengan analisis reliabilitas dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Indeks reliabilitas yang diperoleh adalah  $r_{tt} = 0,905$ . Berdasarkan indeks reliabilitas, skala yang dikumpulkan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Artinya, dapat digunakan pada waktu yang berbeda untuk mengungkapkan perilaku inovatif.

Skala Perilaku Inovatif, dari 20-item yang disebar melewatkkan dua item, yakni nomor 13 dan 16, karena skor validitas *Corrected Item-Total Correlation* < 0,30. Artinya 18 item lainnya valid karena skor validitas *Corrected Item-Total Correlation* > 0,30.

Setelah dilakukan verifikasi validitas item, dilanjutkan dengan analisis reliabilitas dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Indeks reliabilitas yang diperoleh adalah  $r_{tt} = 0,878$ . Berdasarkan indeks reliabilitas, skala yang dikumpulkan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Artinya, dapat digunakan pada waktu yang berbeda untuk mengungkapkan perilaku inovatif.

Uji normalitas sebaran dianalisis menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Sebagai kriteria suatu distribusi dikatakan normal jika  $p > 0,05$ , sebaliknya suatu distribusi dikatakan tidak normal jika  $p < 0,05$  (Hadi, 2000). Hasil pengujian normalitas skala komitmen organisasi dengan perilaku inovatif ditunjukkan pada tabel berikut.

**Tabel 1. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas**

Variabel	Rerata	K-S	SD	Sig	Ket
Komitmen organisasi	78. 00	0,1 25	7.4 67	0,1 04	Normal
Perilaku inovatif	57. 32	0,1 23	6.9 04	0,1 22	Normal

Berdasarkan uji linieritas, dapat diketahui apakah variabel independen dan dependen dapat dikorelasikan. Sebagai hasil analisis, variabel independen (komitmen organisasi) memiliki hubungan linier dengan variabel dependen (perilaku inovatif). Sebagai kriteria apabila  $p$  beda > 0,05, maka dinyatakan memiliki hubungan linier. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji Linearitas**

Korelasional	F	P (sig)	Keterangan
X - Y	1,639	0,138	Linear

Berdasarkan hasil pengujian output "Anova Table" di atas diketahui bahwa nilai sig. deviation from linearity sebesar 0,138. Karena nilai sig 0,138 > 0,050 maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti terdapat hubungan linier antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif.

Hasil analisis dengan metode analisis korelasi *Product Moment*, diketahui terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif, di mana  $r_{xy} = 0,944$  dengan signifikan  $p = 0,000 < 0,050$ . berarti Hipotesis yang disajikan semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula perilaku inovatif dinyatakan diterima.

Koefisien determinasi ( $r^2$ ) hubungan antara variabel bebas X dan variabel terikat Y adalah  $r^2 = 0,891$  menunjukkan komitmen organisasi berkontribusi untuk perilaku inovatif sebesar 89,1%.

**Tabel 3. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Product Moment**

Stati stik	Koef isien ( $r_{xy}$ )	Koef. Det. ( $r^2$ )	P	BE %	Ket
X-Y	0, 944	0, 891	0,0 00	89, 1%	Signifikan

Hitung rata-rata empiris dan rata-rata hipotetik diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Nilai Rata-Rata Empirik**

Variabel	SD	Nilai Rata-Rata		Ket
		Hipotetik	Empirik	
Komitmen organisasi	7,467	60	78,00	Tinggi
Perilaku inovatif	6,904	45	57,32	Tinggi

Tabel 4 di atas menunjukkan nilai rata-rata hipotetik dan rata-rata nilai empiris. Pada penelitian ini nilai hipotetik variabel komitmen organisasi sebesar 60

lebih kecil dari nilai sebenarnya sebesar 78,00 dan nilai SD sebesar 7,467 yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi guru tergolong tinggi. Sedangkan variabel perilaku inovatif memiliki nilai hipotetik sebesar 45 lebih kecil dari nilai empiris sebesar 57,32 dan nilai SD sebesar 6,904 yang menunjukkan bahwa perilaku inovatif guru tergolong tinggi.

## SIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah, berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif, dimana  $r_{xy} = 0,944$  dengan signifikan  $p = 0,000 < 0,050$ . Artinya hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. Sehingga semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki guru, maka semakin tinggi perilaku inovatif yang di miliki guru tersebut. Begitu pula sebaliknya, dimana  $r_{xy} = 0,944$  dengan signifikan  $p = 0,000 < 0,050$ . Artinya hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata (hipotetik dan empirik), maka dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi tergolong tinggi dengan nilai mean hipotetik sebesar 60 dan empirik sebesar 78,00 dan perilaku inovatif tergolong tinggi dengan nilai hipotetik sebesar 45 dan empirik sebesar 57,32. Berdasarkan koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan variabel X dengan variabel Y adalah sebesar  $r^2 = 0,891$ . Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkontribusi terhadap perilaku inovatif sebesar 89,1%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya & Ardana. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, *Self Efficacy* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(3).
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian, Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2011). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- \_\_\_\_\_. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- \_\_\_\_\_. (2015). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bobo, Jose. (2017). Peningkatan Perilaku Inovatif melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja. (Skripsi) diterbitkan. Fakultas Ekonomi. Yogyakarta. Universitas Sanata Dharma.
- Francisko. (2017). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Bagian Produksi Pada PT Smart Glove Indonesia - Medan. (Skripsi) tidak diterbitkan. Fakultas Psikologi. Medan. Universitas Medan Area.
- Hadi, S. (2000). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Handayani, dkk. (2020). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya. (Skripsi) diterbitkan. Fakultas Ilmu Pendidikan. Surabaya. Universitas Negeri Surabaya.
- Hasmayni, B. (2020). *The Difference Of Academic Procrastination Between Students Who Are Active And Not Active In Organization Students Activity Units In The Faculty Of Psychology, University Of Medan Area. Britain International Of Linguistics Arts And Education (BLoLAE) Journal*, 2(1), 411-421.
- Hasmayni, B. *Relationship Between Service Quality And The Student's Loyalty In Using Railway Services Of Sribilah Medan In Indonesia*.
- Hasmayni, B. (2019). *Prediction Of Junior High School National Examination Score On The Learning Achievement In High School Students In Medan*. Proseding Seminar International. NICCT. *In Proceedings Of The First Nommensen International Conference O Creativity & Technology*, NICCT. Jilid (Vol.1, pp.2-19).
- Hasmayni, B., Siregar, F. H., & Aziz, A. (2019, December). *Establishment Of Character Through Boarding School Education In Students In Pondok Pesantren*. *In 4th Annual International Seminar On Transformative Education And Educational Leadership (AISTEEL 2019)* (pp.318-321).
- Hasmayni, B. (2014). Hubungan Antara Kepercayaan Diri Dengan Penyesuaian Diri Remaja. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 6(2), 98-104.
- Hasmayni, B., & Lumbanbatu, J. S. (2019). Gambaran Lifestyle Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Pengguna Iphone Di Universitas Medan Area. *Jurnal Teknologi Kesehatan Dan Ilmu Sosial (TEKESNOS)*, 1(1), 9-16.
- [Http://smkmusdabisa.blogspot.com/p/profil.html](http://smkmusdabisa.blogspot.com/p/profil.html) (diakses tanggal 12 november 2020)
- [Http://10209402.siap-sekolah.com/sekolah-profil/](http://10209402.siap-sekolah.com/sekolah-profil/) (diakses tanggal 12 november 2020)
- [Https://referensi.data.kemdikbud.go.id/tabs.php?npsn=10209402](https://referensi.data.kemdikbud.go.id/tabs.php?npsn=10209402) (diakses tanggal 12 november 2020)
- Irma, Ade. 2019. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Outsourcing di PT Telkom Regional 1 Sumatera Medan. (Skripsi) tidak diterbitkan. Fakultas Psikologi. Medan. Universitas Medan Area.
- Jafar, Muhammad. (2013). Pengaruh Efikasi Diri dan Kepemimpinan Pemberdaya terhadap Perilaku Inovatif Guru Sma Negeri 1 Bulukumba.(skripsi) diterbitkan. Yogyakarta. Universitas Gadjah Mada.
- Kasmadi & Sunarah, Nia Siti.(2013). *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Musfah, Jejen. (2011). *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan & Sumber Belajar Teori & Praktik*. Jakarta: Kencana.
- Pradana, Gumas Oktavian & Izzati, Umi Anugerah. (2019). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Perilaku Inovatif pada guru SMK Swasta X di Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 6 (04).
- Prayudhayanti, Bondan Ndaru. (2014). Peningkatan Perilaku Inovatif melalui Budaya Organisasi. *Jurnal Ekobis*, 15 (2): 19-31.
- Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Reddiyannor, A. (2018). Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Perilaku Inovatif Pada Fotografer. (Skripsi) diterbitkan. Fakultas Psikologi. Malang. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Saragih, Heru Gunawan. (2019). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan

- Kesiapan Berubah Pada Karyawan Tetap Kantor Jne Cabang Medan. (Skripsi) tidak diterbitkan. Fakultas Psikologi. Medan. Universitas Medan Area.
- Setiawan. (2018). Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Perilaku Inovatif pada Karyawan Bank. (Skripsi) diterbitkan. Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya. Yogyakarta. Universitas Islam Indonesia.
- Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Metode penelitian kuantitatif: dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- U, M. Shabir. (2015). Kedudukan Guru Sebagai Pendidik: (Tugas dan Tanggung Jawab, Hak dan Kewajiban, dan Kompetensi Guru). *Jurnal Auladuna*, 2 (2): 221-232.
- Umam, Khaerul. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- West, M.A. (2000). Mengembangkan kreativitas dalam organisasi. edisi pertama. Kanisius : yogyakarta.
- Wibawa, I Gusti Ngurah Agung Dicky & Astika, Ida Bagus Putra. (2018). Pengaruh Struktur Audit, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntasi Universitas Udayana*, 24 (3): 1658-1686.
- Wijaya, Candra & Rifa'i, Muhammad. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Medan: Perdana Publishing.