

# EFEK MEDIASI TINGKAT KEPERCAYAAN PADA MANAJEMEN DAN REKAN KERJA DALAM POLA HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEINGINAN UNTUK PINDAH PADA AJB BUMIPUTERA

ELIS NOER SHOIMAH  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta  
Tlp. 0274 387649, Fax. 0274 387649

## Abstrak

*This research is aimed at identifying the effect of the level mediation of belief on the management and colleagues in the transformational leadership relations pattern toward to the turnover intentions on AJB Bumiputera Kebumen. The subject of the research is the manager and the agents of AJB Bumiputera Kebumen. In this research, the samples used are 100 respondents which are selected by using purposive sampling technique. The analysis instrument used is Double Linear Regression.*

*Based on the analysis result, it is found that transformational leadership affects positively toward the belief to the management and colleagues, transformational leadership and belief affects negatively toward to the turnover intentions, and belief mediates the transformational leadership toward to the turnover intentions.*

*Key words : Transformational Leadership, Belief toward the Management and Colleagues, Turnover Intention.*

## PENDAHULUAN

Pencapaian tujuan organisasi memerlukan sumber daya sebagai sumber energi, tenaga maupun kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan berbagai aktivitas dan kegiatan. Sumber daya tersebut mencakup sumber daya manusia, alam, finansial dan ilmu pengetahuan atau teknologi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Tujuan perusahaan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat- alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih.

Tipe pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memotivasi para pengikutnya untuk bekerja mencapai sebuah tujuan, bukan untuk kepentingan pribadi jangka pendek, dan untuk mencapai prestasi dan aktualisasi diri, bukan demi perasaan aman (Bernard M. Bass, Winter dalam John *et.al*, 2006). Dengan mengekspresikan visinya, pemimpin transformasional mengajak pengikutnya untuk bekerja mencapai sebuah tujuan. Kepemimpinan transformasional dan keinginan untuk pindah merupakan permasalahan yang seringkali dihadapi oleh organisasi. Kepemimpinan transformasional bisa mengurangi tingkat keinginan untuk pindah karena kepemimpinan transformasional itu mempunyai tingkat motivasi yang tinggi, selain itu mereka mampu mendorong bawahannya untuk lebih konsisten untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini senada dengan hasil penelitian Ferres Travaglione dan Connel (2000) yang menyatakan kepemimpinan transformasional akan mempengaruhi keinginan untuk pindah, dikarenakan kemampuan yang dimiliki pemimpin transformasional, maka tingginya keinginan untuk keluar pada organisasi dapat diminimalkan.

Salah satu kunci alasan mengapa para bawahan merasa termotivasi oleh pemimpin transformasional adalah bahwa mereka percaya dan hormat kepada pemimpinnya (Yulk dalam Padsakoff, *et al*, 1990). Dalam era globalisasi seperti sekarang ini orang berpaling ke hubungan pribadi sebagai pedoman dan mutu, dari hubungan ini umumnya ditentukan oleh tingkat kepercayaan pada pimpinan (Robbins, 2003). Kepercayaan kepada pemimpin adalah tingkat keyakinan dan loyalitas kepada pemimpin.

Kepercayaan merupakan hal yang penting karena membantu mengatur kompleksitas, membantu mengembangkan kapasitas aksi, meningkatkan kolaborasi dan meningkatkan kemampuan pembelajaran organisasi. Kepercayaan adalah kemauan seseorang untuk bertumpu pada orang lain dimana kita memiliki keyakinan padanya. Tanpa kepercayaan sebagai inti dari setiap hubungan antar manusia, seorang atasan tidak akan bisa menyelesaikan tugas yang dibebankan

padanya dengan baik. Untuk mendapatkan kepercayaan dari bawahannya seorang atasan harus berkompeten terhadap pekerjaannya, bisa diandalkan oleh bawahannya, terbuka dan peduli terhadap bawahannya. Menurut Stephen P Robbins (2015) para pemimpin yang transformasional menghasilkan kepercayaan yang lebih tinggi dari para pengikutnya, yang mana pada gilirannya akan terkait dengan level kepercayaan diri dari tim yang lebih tinggi dan akhirnya level kinerja tim akan semakin tinggi pula. Menurut penelitian Childers. W.H. (2009) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan dan positif mempengaruhi kepercayaan di mana semakin baik kepemimpinan transformasional maka kepercayaan akan meningkat.

Keinginan untuk pindah adalah suatu keinginan yang disengaja dan penuh kesadaran untuk meninggalkan organisasi. Keinginan untuk pindah akan dipengaruhi tingkat kepercayaan pada manajemen dan rekan kerja. Di dalam sebuah organisasi kepercayaan pada manajemen dan rekan kerja sangat lah penting karena adanya kepercayaan yang tinggi mampu mengurangi tingkat keinginan untuk pindah. (Novliadi, 2007) Jika para pengikut mempercayai seorang pemimpin, mereka bersedia berkorban bagi tindakan pemimpin, percaya bahwa hak dan kepentingan mereka tidak akan disalah gunakan, sehingga timbul suatu ikatan emosional antara karyawan dan manajemen terhadap organisasi yang berakibat pada penurunan tingkat keinginan untuk keluar. Menurut penelitian yang dilakukan Ferres Travaglione dan Connel (2000) kepercayaan pada manajemen dan rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk pindah.

AJB Bumiputera merupakan salah satu perusahaan asuransi terkemuka di Indonesia. AJB Bumiputera didirikan 103 tahun yang lalu untuk memenuhi kebutuhan spesifik masyarakat. AJB bumiputera telah berkembang untuk mengikuti perubahan kebutuhan masyarakat. Pendekatan modern, produk yang beragam, serta teknologi mutakhir yang ditawarkan didukung oleh nilai- nilai tradisional yang melandasi pendirian AJB Bumiputera.

## KAJIAN TEORI

### **Kepemimpinan Transformasional**

Bass, 1985 dalam Jabnoun and al- Ghasyah (2005) mendefinisikan bahwa pemimpin transformasional adalah seseorang yang meningkatkan kepercayaan diri individual maupun grup, membangkitkan kesadaran dan ketertarikan dalam grup dan organisasi, dan mencoba untuk menggerakkan perhatian bawahan untuk pencapaian dan pengembangan eksistensi. Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses pimpinan dan bawahan saling meningkatkan tingkat moralitas dan motivasi satu sama lain, serta dapat diterapkan siapa saja dalam organisasi pada kedudukan apapun Burn 1976 dalam Budiarto dan Selly (2004).

Kepemimpinan transformasional menurut Bernard M. Bass (2005) memiliki karakteristik yang membedakan dengan gaya kepemimpinan adalah *Kharisma*, *Inspiration Motivation* (Motivasi Inspiratif), *Intellectual stimulation* (Stimulasi Intelektual), *Individualized consideration*.

Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional (Gary Yulk, 2005) yaitu Pertama, barangkali melibatkan internalisasi, karena motivasi inspirasional meliputi pengucapan visi yang menarik yang menghubungkan sasaran tugas dengan nilai-nilai dan idealisme pengikut. Kedua, Kepemimpinan transformasional juga terlihat melibatkan identifikasi pribadi karena pengaruh ideal menghasilkan atribusi karisma oleh pengikut kepada pemimpin.

### **Kepercayaan pada Manajemen dan Rekan Kerja**

Kepercayaan pada manajemen adalah keinginan karyawan untuk lebih mudah melakukan kritikan atas tindakan eksekutif manajemen berdasarkan harapan karyawan bahwa mereka juga berperan penting dalam melakukan control kepada manajemen Mason (2007).

Mooradian, Renzl dan Matzler (2006) menyatakan bahwa kepercayaan pada rekan kerja adalah sebuah konstruk sikap, dimana ekspektasi individu terhadap orang lain terkait dengan pengalaman individu tersebut sebelumnya terhadap *specific other* seperti manajer atau rekan kerja.

Kepercayaan bukan hanya mengenai pemimpin, karakteristik dari para pengikutnya juga mempengaruhi perkembangannya. Stephen P. Robbins (2015) mengemukakan ada tiga karakteristik yang mengarahkan untuk meyakini bahwa seorang pemimpin layak untuk dipercayai antara lain : Integritas, mengacu kepada kejujuran dan kebenaran, Kebijakan, perilaku yang memperhatikan dan mendukung merupakan bagian dari ikatan emosional di antara para pemimpin dengan pengikutnya, Kemampuan, mencakup pengetahuan dan keahlian teknik dan individu serta interpersonal.

Dampak kepercayaan pada manajemen dan rekan kerja yakni adanya sikap ragu- ragu dari seorang karyawan kepada atasannya atas kebijakan yang dilakukan atasan tersebut (Mahdi 2008).

### **Keinginan untuk pindah**

Keinginan untuk berpindah menurut Petronila et al., 2009 merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja atau berpindah dari pekerjaannya sendiri secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Pasewark dan strawser (1996) mendefinisikan keinginan berpindah kerja mengacu pada keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang belum diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata.

Menurut Hartono (2002:2) *Turnover intentions* di tandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan antara lain : absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk

menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya.

Dampak keinginan untuk pindah (Robbins, 1996) menyatakan karena seringkali karyawan merasa ketidakpuasan mereka mengenai pekerjaan ataupun system yang berlaku di dalam organisasi selama ini.

### **Penurunan Hipotesis**

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepercayaan pada manajemen dan rekan kerja

Penelitian Childers W.H. (2009) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif dengan kepercayaan, dimana semakin baik kepemimpinan transformasional maka kepercayaan akan semakin meningkat. Berdasarkan penelitian tersebut, hipotesis 1 dirumuskan sebagai berikut :

$H_1$  : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepercayaan pada manajemen dan rekan kerja

2. Pengaruh kepercayaan pada manajemen dan rekan kerja terhadap keinginan untuk pindah

Penelitian Dewi Purwatiningsih dan Sinto Sunaryo (2009) menemukan bahwa tingkat kepercayaan pada manajemen dan rekan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk pindah. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Ferres, Travaglione dan Connel, (2000) membuktikan bahwa tingkat kepercayaan pada manajemen dan tingkat kepercayaan pada rekan kerja berpengaruh secara negatif terhadap tingkat keinginan untuk pindah. Berdasarkan penelitian tersebut, hipotesis 2 dirumuskan sebagai berikut :

$H_2$  : Kepercayaan pada manajemen dan rekan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk pindah.

3. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap keinginan untuk pindah

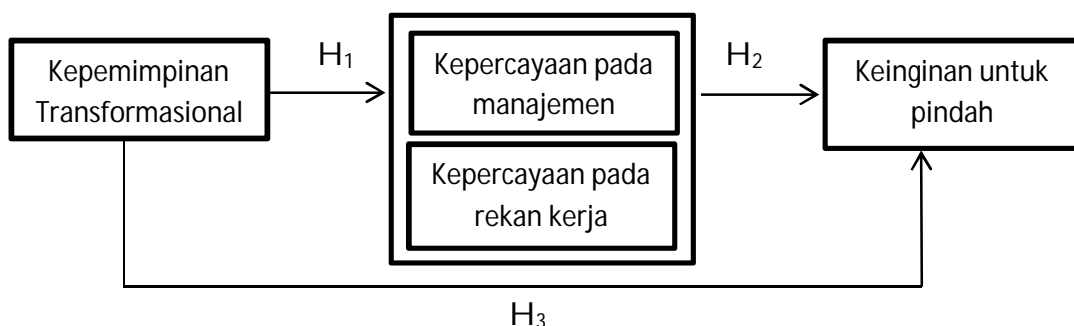
Penelitian Dewi Purwatiningsih dan Sinto Sunaryo (2009) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk pindah. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dwi Sartika (2012) bahwa Kepemimpinan transformasional memiliki hubungan negatif tidak signifikan terhadap keinginan untuk pindah. Berdasarkan penelitian tersebut, hipotesis 3 dirumuskan sebagai berikut :

H<sub>3</sub> : Kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk berpindah

4. Pengaruh kepercayaan pada manajemen dan rekan kerja menjadi mediasi antara kepemimpinan transformasional terhadap keinginan untuk pindah

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Gul *et al.* (2012) yang menyatakan bahwa terdapat gaya kepemimpinan transformasional dimediasi pengaruh antara kepercayaan pada manajemen dan rekan kerja terhadap keinginan keluar. Semakin tinggi tingkat kepercayaan akan semakin baik kepemimpinan transformasional sehingga keinginan untuk keluar dari perusahaan dapat diminimalkan. Berdasarkan penelitian tersebut, hipotesis 3 dirumuskan sebagai berikut :

H<sub>4</sub> : kepercayaan pada manajemen dan rekan kerja menjadi mediasi antara kepemimpinan transformasional terhadap keinginan untuk pindah.



Gambar 1.1

## **METODE PENELITIAN**

### **Subyek dan Obyek**

Subyek penelitian ini adalah karyawan AJB Bumiputera di bagian Manajer dan Agen yang berjumlah 100 responden dengan jumlah karyawan sebanyak 124 responden.

### **Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari responden yaitu melalui wawancara atau kuesioner. Data sekunder yaitu data yang diperoleh langsung oleh peneliti, tetapi telah dikumpulkan oleh pihak lain misalnya dari jurnal, majalah, buku, referensi dan lain- lain.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu pengambilan yang didasarkan atas ciri- ciri tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan kriteria- kriteria populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Kriteria yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari 2 tahun.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner kemudian dikumpulkan untuk diolah. Kuesioner tersebut berisi pertanyaan- pertanyaan untuk mendapatkan data tentang dimensi- dimensi dari faktor- faktor kepercayaan pada manajemen dan rekan kerja, kepemimpinan transformasional serta keinginan untuk pindah.

### **Analisis Data**

Analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Analisis deskriptif merupakan tata cara penyusunan dan penyajian data yang dikumpulkan dalam suatu penelitian, misal dalam bentuk tabel atau grafik yang selanjutnya dilakukan interpretasi terhadap data tersebut,



pengukuran nilai- nilai statistiknya. Analisis regresi linear berganda adalah regresi dimana variabel terkait (Y) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin satu, dua, dan seterusnya variabel bebas ( $X_1, X_2, \dots, X_N$ ) namun masih menunjukkan diagram hubungan linear (Iqbal Hasan, 2008). Sebelum model regresi digunakan untuk menguji hipotesis, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik.

Penelitian ini juga menggunakan uji validitas dilakukan dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Apabila nilai KMO and Barleett's Test telah diatas 0,5 dan signifikansi jauh di bawah 0,05 maka variabel dan sampel yang ada dapat di analisis lebih lanjut (Ghozali 2006).

Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* >0,60 dan dikatakan tidak reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* <0,60 Nunnally dalam Ghazali, 2006).

Uji hipotesis dalam penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian, setelah peneliti mengemukakan landasan teori dan kerangka berfikir. Uji hipotesis dipenelitian menggunakan Uji t dengan dasar pengambilan keputusan pengujian, Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima. Uji F dengan dasar pengambilan keputusan pengujian, Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan uji validitas berupa *Confirmatory Factor Analysis*. Dengan nilai  $r_{tabel}$  sebesar 0.195 dengan tingkat signifikansi 0.000

yang berarti variabel dan sampel yang ada dianalisis lebih lanjut. Berdasarkan pengujian tersebut, semua item pernyataan yang mengukur Kepercayaan pada Manajemen (7 item), Kepercayaan pada Rekan Kerja (11 item), Kepemimpinan Transformasional (9 item), Keinginan untuk Pindah (11 item), dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Crobach	Nilai kritis	Keterangan
Kepercayaan pada Manajemen	0,788	0.6	reliabel
Kepercayaan pada Rekan Kerja	0,913	0.6	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional	0,858	0.6	Reliabel
Keinginan untuk Pindah	0,922	0.6	Reliabel

### Uji Hipotesis

Variabel	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
Kepemimpinan transformasional → Kepercayaan	0.840	12.594	0.000
Kepercayaan pada manajemen → Keinginan untuk pindah	-0.258	-2.769	0.007
Kepercayaan pada rekan kerja → Keinginan untuk pindah	-0.335	-3.591	0.001
Kepemimpinan transformasional → Keinginan untuk pindah	-0.621	-7.844	0.000

a. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepercayaan

Pengujian ini dilakukan menggunakan uji regresi linear berganda yang diperoleh hasil Beta 0.840 dan taraf signifikan 0.000 dan hasil  $0.000 < 0.05$  maka dapat disimpulkan kepemimpinan transformasional ada pengaruh terhadap kepercayaan atau dapat dikatakan kepemimpinan transformasional secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepercayaan. Jadi apabila kepemimpinan di AJB Bumiputera baik maka tingkat kepercayaannya akan meningkat.

b. Pengaruh kepercayaan pada manajemen dan rekan kerja terhadap keinginan untuk pindah

Pengujian ini dilakukan menggunakan uji regresi linear berganda yang diperoleh hasil kepercayaan pada manajemen terhadap keinginan untuk pindah nilai Beta sebesar -0.258 dan taraf signifikan 0.007 dan kepercayaan pada rekan kerja terhadap keinginan untuk pindah nilai Beta sebesar -0.335 dan taraf signifikan 0.00, dihasil signifikan keduanya  $< 0.05$  maka keduanya dapat disimpulkan kepercayaan pada manajemen dan rekan kerja secara signifikan berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk pindah, yang artinya jika tingkat kepercayaan pada manajemen dan rekan kerja di AJB Bumiputera tinggi maka dengan itu keinginan untuk pindah akan menurun.

c. Pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap keinginan untuk pindah

Pengujian ini menggunakan uji regresi linear berganda yang diperoleh nilai Beta -0.621 dan taraf signifikan 0.000 dan hasil  $0.000 < 0.05$  maka dapat disimpulkan kepemimpinan transformasional secara signifikan berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk pindah. Jadi ketika seorang pemimpin mampu memberikan contoh yang teladan dan selalu memotivasi karyawan maka dengan begitu akan mengurangi niat karyawan untuk berpindah dari perusahaan.

- d. Pengaruh Pengaruh kepercayaan pada manajemen dan rekan kerja menjadi mediasi antara kepemimpinan transformasional terhadap keinginan untuk pindah.

<b>Variabel Langsung terhadap Keinginan Pindah</b>	<b>Beta</b>
Kepemimpinan transformasional	-1.110
<b>Variabel tidak langsung terhadap Keinginan Pindah</b>	
Kepercayaan	0.181
<b>Analisis</b>	
Kepercayaan * Kepemimpinan transformasional D	$(0.181) \times (-1,110) = -0,200$

Diperoleh hasil langsung terhadap keinginan untuk pindah mempunyai hasil -1.110 dari hasil kepemimpinan transformasional, dan diperoleh hasil tidak langsung terhadap keinginan untuk pindah mempunyai hasil 0.181 dari hasil kepercayaan. Menurut rumus Ghozali (2012) (Kepercayaan 0.181 \* Kepemimpinan transformasional -1.110) yang memperoleh hasil sebesar -0.200. Karena nilai (kepercayaan \* kepemimpinan transformasional) -0.200 > kepemimpinan transformasional sebesar -1.110 maka dapat disimpulkan kepercayaan menjadi mediasi antara kepemimpinan transformasional terhadap keinginan untuk pindah.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

- a. Kepemimpinan transformasional secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepercayaan. Jadi dimana semakin baik kepemimpinan transformasional maka tingkat kepercayaan akan semakin meningkat

- b. Kepercayaan pada manajemen dan rekan kerja secara signifikan berpengaruh negative terhadap keinginan untuk pindah. Jadi apabila tingkat kepercayaan pada manajemen dan tingkat kepercayaan pada rekan kerja tinggi maka keinginan untuk pindah karyawan akan menurun.
- c. Kepemimpinan transformasional secara signifikan berpengaruh negative terhadap keinginan untuk pindah. Jadi ketika seorang pemimpin mampu memberikan contoh yang teladan yang baik dan selalu memotivasi karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi, maka dengan begitu akan mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.
- d. Kepercayaan menjadi mediasi antara kepercayaan pada manajemen dan rekan kerja terhadap keinginan untuk pindah.

### **Saran**

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi rujukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya khususnya penelitian yang berkaitan dengan variabel-variabel kepercayaan pada manajemen, kepercayaan pada rekan kerja, keinginan untuk berpindah dan kepemimpinan transformasional dengan menambahkan variabel-variabel lain.

Bagi peneliti yang ingin meneliti tentang keinginan untuk berpindah sebaiknya dapat mengembangkan penelitiannya dengan menambahkan variabel lain yang diindikasikan berpengaruh dengan keinginan untuk berpindah seperti stress kerja, konflik antar karyawan, budaya organisasi dan lainnya.

### **Daftar Pustaka**

Andi Sunyoto 2007. Pemrograman Database dengan Visual Basic dan Microsoft SQL

Arikunto, Suharsimi 2006. Prosedur penelitian, Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Bina Aksara

Arikunto, Suharsimi 2010. Manajemen Penelitian, Jakarta. Rineka Cipta

- Bass, B.M. 1985. *Leadership and Performance*. N.Y. Free Press
- Bernard M. Bass, Ronald E. Riggio 2005. *Transformational Leadership*
- Budiarto Y, Selly. 2004 Komitmen karyawan pada perusahaan ditinjau dari kepemimpinan transformasional dan transaksional. *Jurnal Psikologi*, Vol. 2, No. 2
- Boehenke C, Reuter U, Flach U, Hofer SS, Einhuapl KM, Arnold G 1999. High-dose riboflavin treatment is efficacious in migraine prophylaxis: an openstudy in a tertiary care centre. *J Child Neurol*. 2004;11;475-77
- Costigan D, Robert (1998), A Multi Dimensional Study of Trust in Organizations, *Journal Of Managerial Issues*, Vol X Number 3 Fall 1998 : 303-317
- Dubrin, A. J. (2001). *Leadership: Research Findings, Practices, and Skills*. Third Edition. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Ferres, Natalie; Anthony Travaglione and Julia Connell. 2000. Trust: a precursor to the potential mediating effect of transformasional leadership. *International Journal of organization Behavior*, 5(8)
- Handoko, H (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalia*. Yogyakarta: BPPE UGM
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia (2<sup>nd</sup> ed)*. Jakarta: PT. Prenhallindo
- Husaini, Usman dkk 2003. *Pengantar Statistika*, Jakarta : Bumi Aksara
- Ladebo, O.J. (2006) Perceptions of Trust and Employees Attitudes: A look at Nigeria's Agricultural Extension Workers. *Journal of Bussines and Psychology*, 20 (3); ProQuest
- Luthans, F, *Organizational Behavuior*, Ninth Edition, Baston: McGraw Hil, 2006

- Mahdi, Imam (2008) Keterkaitan Antara Keadilan Organisasional. Kepercayaan terhadap Atasan dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi : Studi Kasus pada Pengelola Program Studi Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di daerah Surakarta
- May T & R.B. Mason. 2007. Goal Clarity and Trust In Management In Educational Mergers. *Journal of Management. Durban University Of Technology, South Africa*
- Mayer, P. Jhon & Allen, J. Natalie, *Comitment in the workspace: Theory, Research and Aplication*, Thousand Oaks: CA Sage Publication, 1995
- Maxon, Jim. 2005. Transformasional Leadership. *Journnal of Leadership*. Maxon Associates
- McShane, Steven I and Mary Ann Von Glinow. *Organizational Behavior*. New York : McGraw- Hill, 2010
- Mooradian, T., Renzl, B., & Matzler, K. (2006). Who Trust? Personality, Trust and Knowledge Sharing. *Management Learning*, 37 (4), 523; ProQuest
- Novliadi, Ferry. 2006. *Intensi Turn Over Karyawan ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja*. Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sumatra Utara. (Disertasi Tidak dipublikasikan)
- Nur Indriantoro, Bambang Supomo (1999), *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, BPFE, Yogyakarta
- Padsakoff, P M; Mac Kanzie, B. C; Moorman, R.H dan Fetter, R. 1990. Transformasional Leader Behavior, and Their Effects ion Followers' Trust in Leader. Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior. *Leadership Quarterly*, 1 (2)

- Pasewark, W.R., and J.R. Strawser. 1996. The Determinants and Outcomes Associated with Job Insecurity in a Professional Accounting Environment. *Behavioral Research in Accounting*, 8
- Petronila, Thio. A, Vennyliya Tjendra, dan Lina Hartiningsih. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasi, Konflik Peran terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan kerja. *Jurnal Akuntansi*. Vol. 8 No. 2
- Pratisto, 2004. Buku Panduan SPSS (*Statistis Product and Service Solution*), PT. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Prof. Dr. H. Imam Ghozali, M. Com. Akt 2011. Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Penerbit Undip
- Prof. Dr. H. Imam Ghozali, M. Com. Akt 2009. Aplikasi *Multivariate* dengan Program SPSS. Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang
- Robbins, Stephen P., (2003). Perilaku Organisasi. Edisi Indonesia. PT. INDEKS> Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen. 2006. Perilaku Organization Edisi 10, Klaten; Indeks Gramedia
- Robbins, Stephen. 1996. Perilaku Organisasi : Konsep, kontroversi, Aplikasi. Terjemahan Handiyana Pujaatmaka. Jilid 1. Prenhalindo Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2005 Kiat meningkatkan Produktivitas Kerja, Rineka Cipta, Jakarta
- Sugiyono 2006. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&O. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Sugiyono, 2008. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta
- Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge 2015. Perilaku Organisasi, Organizational Behavior. Edisi 16, Jakarta : Salemba Empat



Yulk, Gary. 2005. Kepemimpinan dalam organisasi. Edisi kelima