

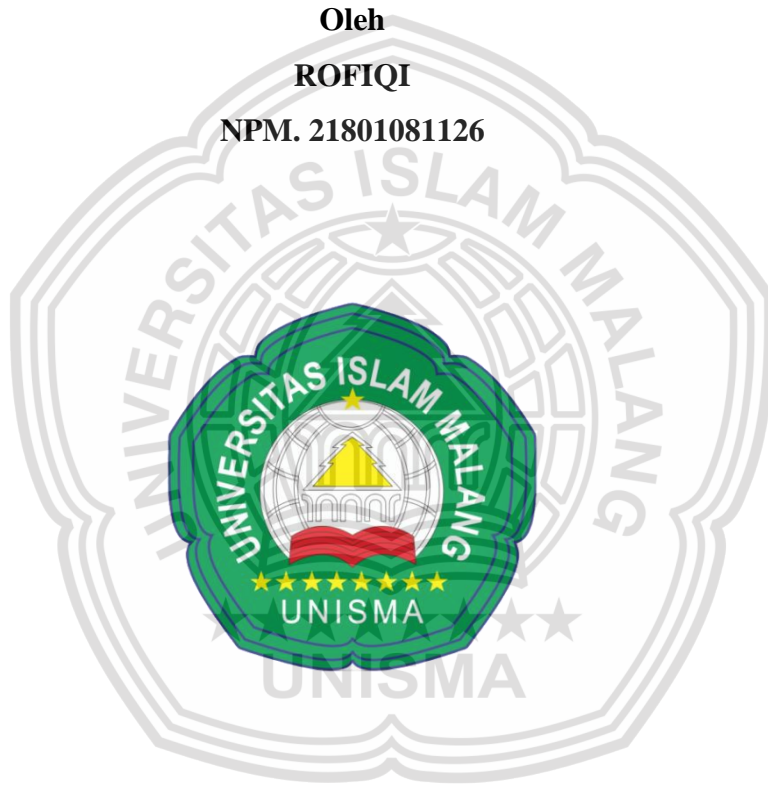


**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN
ANGGOTA PERGERAKAN MAHASISWA ISLAM INDONESIA RAYON
AL-FARABI KOMISARIAT UNISMA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh
ROFIQI
NPM. 21801081126



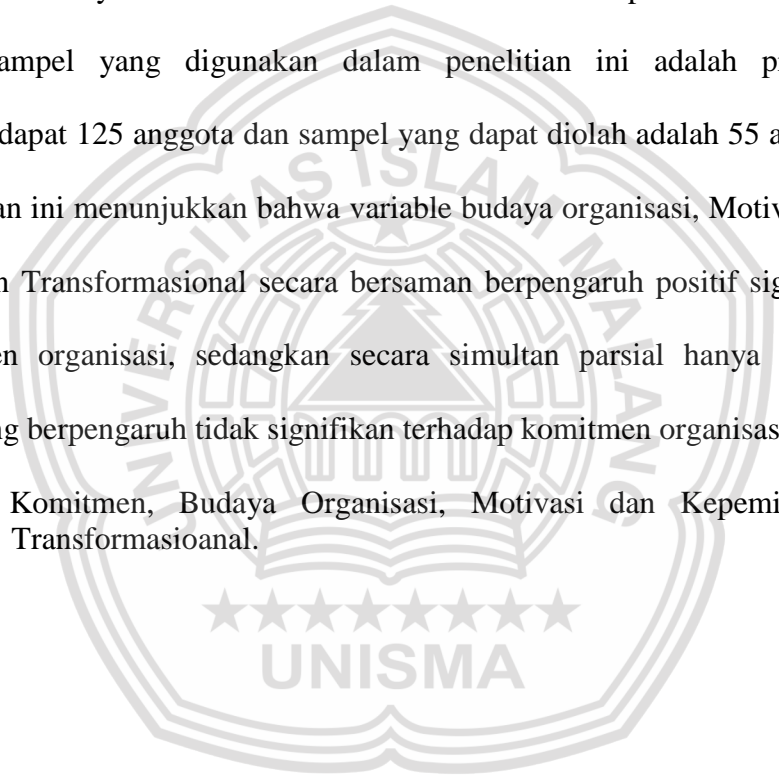
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2022

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepemimpinan transformasional atas komitmen organisasi. Metode penelitian yang digunakan ialah kuantitatif dekriptif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah anggota organisasi ekstra kampus Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA pada tahun 2021. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah probality sampling. Terdapat 125 anggota dan sampel yang dapat diolah adalah 55 anggota. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable budaya organisasi, Motivasi dan kepemimpinan Transformasional secara bersamaan berpengaruh positif signifikan atas komitmen organisasi, sedangkan secara simultan parsial hanya Budaya organisasi yang berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

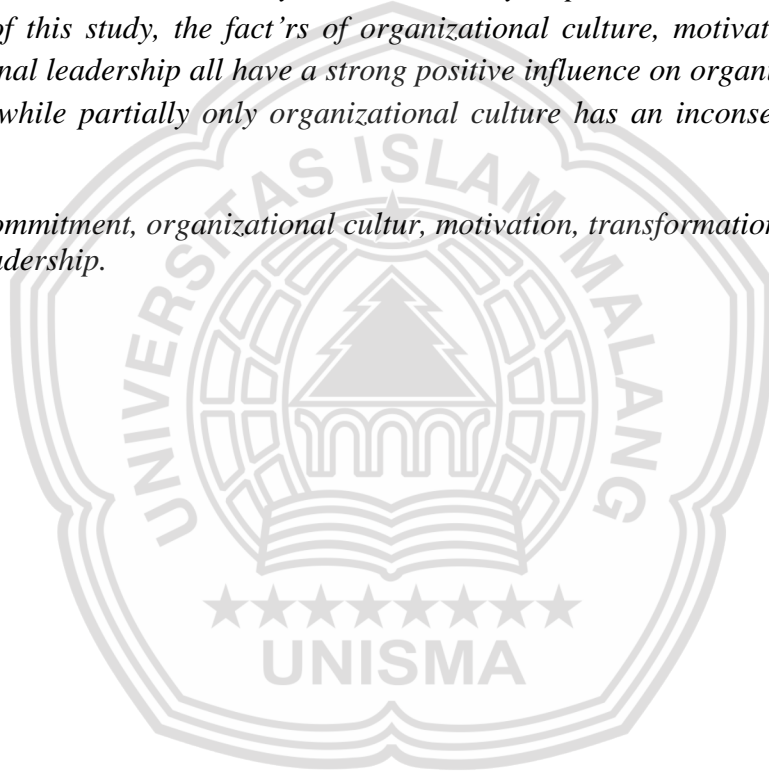
Kata kunci: Komitmen, Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepemimpinan Transformasioanal.



ABSTRACT

The purpose of this research is to examine the impact of organizational culture, motivation, and transformational leadership on organizational commitment. The descriptive quantitative method was applied in this investigation. The participants in this study were members of the Indonesian Islamic Student Movement of Al-Farabi branch of UNISMA Commissariat's extra-campus organization in 2021. Furthermore, the sample was drawn using probability sampling. There are 125 members by this token, however only 55 members may be processed. According to the findings of this study, the fact'rs of organizational culture, motivation, and transformational leadership all have a strong positive influence on organizational commitment, while partially only organizational culture has an inconsequential effect.

Keywords: *Commitment, organizational cultur, motivation, transformational leadership.*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan dan perkembangan yang begitu cepat menuntut manusia untuk menentukan langkah-langkah strategis guna tidak tergerus oleh zaman. Dan sangat dimungkinkan hal tersebut terjadi pada sebuah instansi, perusahaan, maupun organisasi perlu memaksakan diri untuk memiliki strategi yang melaksanakan transformasi, inovasi guna tetap menjaga kekuatannya sehingga mampu menghadapi perkembangan, persaingan yang begitu cepat dan kompleks. Sebagaimana pendapat (Novitasari, et al., 2020) Perlunya sebuah *road map* yang integral dari sebuah organisasi maupun perusahaan, sehingga arah pengembangan bisnis bisa terlihat dengan jelas. Dari berbagai strategi yang mendesak perlu kiranya juga memperhatikan mentalitas siap berubah (*readiness for change*) pada diri setiap organisasi, lebih-lebih pada organisasi bisnis global. Untuk merealisasikan itu, sangat tidak mungkin melupakan potensi dari SDM di dalamnya.

Sumber Daya Manusia merupakan laria penting yang dimiliki oleh instansi organisasi sebagai pendukung sekaligus pelaksana dalam tercapainya *goals* dari sebuah organisasi itu sendiri. Guna mencapai misi yang dibangun, kinerja dari sumberdaya manusia menjadi laria yang sangat penting untuk di lirik. (Wright & kehoe, 2013) Berpendapat bahwasanya “Aset manusia sebagai sumber yang berpotensi untuk meningkatkan keunggulan kompetitif semakin penting. Untuk ini kajian

mengenai sumber daya manusia tidak akan pernah selesai seiring dengan perkembangan yang sangat begitu cepat menuntut untuk segera membenah dan mencari solusi bagaimana sumber daya manusia betul-betul mendukung terhadap misi maupun tujuan dari organisasi itu sendiri.

Dalam perkembangan saat ini banyak organisasi maupun instansi tergerus oleh perubahan di karenakan tidak sanggupnya organisasi mengikuti perkembangan yang ada. Hal tersebut lumrah terjadi bahwa sanya kurangnya komitmen SDM yang kemudian bermuara pada ketidak efektifan kinerja dalam organisasi. (O.H Green. 2012: 176), bahwa Kita tidak akan beralih 2ariab melihat keberhasilan sebagai tujuan, dan kita tahu untuk mencapai itu butuh kesiapan diri, salah satunya komitmen. Hal itu perlu kiranya anggota dalam organisasi memepetkan diri pada kapasitas individunya, sehingga dalam melihat sedikit kemungkinan untuk berhasil dan poin kemungkinan untuk mencapainya akan sejalan dengan komitmen yang sudah di bangun.

Wahyudi dan Rendi Salam (2020) berpendapat bahwa komitmen adalah dasar sikap yang melekat di hati dan pikiran, yang mengendalikan perilaku seperti perjanjian di awal. Artinya menjadi dasar dari sikap yang kita lakukan sehingga kesalahan dan kekeliruan dalam bertindak dapat kita minimalisasi dan bahkan di melakukan kesalahan sedikit pun Ketika sudah bertumpu pada komitmen yang sudah di bangun. Dari itu komitmen merupakan hal sangat di butuhkan dalam organisasi karena nantinya bermuara pada kinerja yang akan dilakukan.

Komitmen senantiasa bisa menurun maupun meningkat, tingginya komitmen bisa terjadi dikarenakan 3 variabel-faktor yang mendorongnya salah satunya budaya organisasi. Sebagaimana pernyataan dari (Lauture et al, 2012) bahwa persepsi positif dari budaya organisasi akan meningkatkan komitmen pegawai. Budaya yang merupakan kebiasaan yang mencakup beberapa hal didalamnya meliputi nilai, keyakinan, komunikasi, dan penjelasan perilaku yang memberikan panduan kepada orang-orang. Yang kemudian keyakinan yang dianut oleh karyawan didalamnya dan berdampak pada cara kerja dan perilaku para anggota (Abdullah & Arisanti 2010).

Membangun budaya organisasi yang baik sangatlah dibutuhkan dalam organisasi karena dengan budaya akan terlihat identitas yang kemudian menunjang pada kesuksesan tercapainya tujuan organisasi. (Parashakti. Dkk, 2016), Meyatakan bahwa Budaya yang ada di suatu organisasi sangat pengaruh terhadap pembentukan pribadi seseorang karena budaya organisasi menyokong tumbuhnya kreativitas, yang menyokong perilaku inovatif dari anggota organisasional tersebut. Untuk itu perlu kiranya memahami apa budaya dan bagaimana budaya bekerja. Selain budaya organisasi, motivasi kerja adalah salah satu variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Walumba & Lawyer (2013) menyatakan bahwa motivasi menjadi alat dan variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi. Motivasi adalah kekuatan pendorong yang akan membuat suatu perilaku untuk mencapai tujuan kepuasan dirinya. Menjadi keharusan organisasi mampu memberikan

motivasi terhadap anggotanya untuk memahami kerja-kerja organisasi sehingga orintasi yang dilakukan sesuai dengan tujuannya. Dalam hal ini pemimpin memiliki peran penting dalam mendorong anggota di bawahnya baik memberikan arahan sesuai sasaran yang ingin di gapai. Maksimal tidaknya dapat ditunjukkan dengan gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan diidentifikasi sebagai subjek penting di bidang perilaku organisasi. Pemimpin merupakan teladan bagi setiap instansi, organisasi atau suatu kelompok. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku norma yang dimiliki oleh seseorang saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain dan menjadi pengaruh dari berhasilnya dari sebuah pemimpin. Karena pemimpin yang handal merupakan orang yang mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen secara baik dan saling berkaitan, tanggung jawab besar terhadap organisasi yang dipimpinya. Dari berbagai gaya kepemimpinan, satu gaya kepemimpinan yang mempengaruhi terhadap komitmen ialah gaya kepemimpinan tranformasional

Surbakti (2013) menyatakan bahwa Pemimpin yang menerapkan gaya transformasional ditandai dengan besar atau kecil pengaruh yang diberikan kepada karyawannya untuk berubah. Pemimpin tranformasional sendiri merupakan pemimpin yang memberikan rangsangan keilmuan terhadap anggota guna meningkatkan komitmennya. Sebagaimana hasil penelitian (Dunn et al,2012) menunjukkan bahwa kepemimpinan tranformasional memiliki hubungan positif dan signifikan komitmen

organisasi. Dalam gaya kepemimpinan ini memberikan perhatian lebih kepada anggota dalam meningkatkan komitmennya sehingga efektifitas kerja mampu terjaga. Termasuk juga organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia rayon Al-Farabi komisariat yang kemudian dikenal dengan PMII rayon Al-Farabi yang menaungi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.

PMII rayon Al-Farabi yang merupakan organisasi ekstra kampus senantiasa setiap waktunya melakukan kaderisasi. Organisasi ini merupakan tempat penempatan sikap dan perilaku diri serta diajarkan untuk berkomitmen dan berprinsip. Sebagai organisasi ekstra kampus memiliki tanggung jawab yang mengakomodir dan mengembangkan anggota yang sudah tergabung dalam organisasi ini hingga pendistribusian kader dalam rangka mewariskan nilai dan meningkatkan marwah organisasi.

Sebagai organisasi *non profit* yang bersifat independent menjadikan organ didalamnya dituntut untuk kreasi, inovasi yang kreatif agar mampu bertahan (*survive*) dari tantangan zaman sehingga manfaat dalam berorganisasi mampu dirasakan sampai saat ini. PMII rayon Al-Farabi setiap tahun berhasil merekrut banyak anggota sebagai regenerasi untuk melanjutkan estafet perjuangan nilai serta tujuan mulia, tentu dalam perjalannya sampai saat ini masih bertahan tidaklah dilakukan dengan praktis. Setelah saya bergabung di dalamnya kurang lebih 3 tahun semenjak di baiat menjadi anggota pada tanggal 14 oktober 2018 di kepanjen kabupaten malang hingga didemisioner sebagai pengurus pada tanggal 1

September 2021 di Lowok waru, Kota Malang. Berbagai macam hambatan terjadi dikarenakan yang menjadi variabel salah satunya ialah melemahnya kekuatan dalam mempertahankan anggotanya.

Banyaknya anggota yang sudah mengikuti diklat pertama yang kemudian disebut dengan anggota terjadi dekadensi (penurunan) yang sangat signifikan pada saat mengikuti maupun melaksanakan diklat lanjutan maupun kegiatan-kegiatan yang sudah di canangkan organisasi. Dengan itu bisa dikatakan bahwa hanya bisa merekrut di awal saja. Hal tersebut terjadi dikarenakan kurang rasa memiliki dan rasa untuk merelakan diri yang kemudian bermuara pada lemahnya komitmen dalam rangka perjuangan mencapai tujuan organisasi. Dan berbanding terbalik dengan sumpah pembaitan pasca diadakan kegiatan pengkaderan, bahwa menyerahkan diri sepenuhnya terhadap organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas maka dilakukan penelitian dengan judul; **‘Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Anggota Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA.**

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen anggota

Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA

2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen anggota Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA.
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan tranformasional terhadap komitmen anggota Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA.
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap komitmen anggota Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kepemimpinan tranformasional terhadap komitmen anggota Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi anggota Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasional anggota Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA.

4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional anggota Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia rayon Al-Farabi Komisariat UNISMA.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan memberikan kemanfaatan bagi seluruh pihak yang berkaitan dengan tema penelitian ini.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat dimanfaatkan untuk menguatkan teori yang sudah ada dan dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan khususnya dalam konteks budaya organisasi, motivasi, dan kepemimpinan transformasional serta komitmen SDM. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa atau peneliti selanjutnya yang memiliki variabel yang sama.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat di jadikan pembelajaran serta pemahaman tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Serta menjadikan suatu pertimbangan untuk mencapai suatu landasan dalam kebijakan dalam menentukan proses pengkaderan di PMII rayon Al-Farabi, jika di pandang perlu.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi, Motivasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Anggota PMII Rayon Al-farabi komisariat UNISMA. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini variabel Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepemimpinan Transformasional secara simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Anggota PMII Rayon Al-Farabi. Artinya antara ketiga variabel X tersebut ada keterkaitan dimana semakin meningkat kualitas dari budaya organisasi, motivasi dan kepemimpinan transformasional maka rasa ingin bertahan atau komitmen anggota semakin kuat terhadap organisasi.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini variabel Budaya Organisasi secara parsial (t) memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap Komitmen Anggota PMII Rayon Al-Farabi. Hal itu disebabkan oleh item pernyataan hak yang sama dalam berkembang dan hak yang sama dalam karir atau proses. Untuk itu perlu kiranya manajemen organisasi memperluas ruang ekspresi sehingga kekuatan keseragaman yang terkemas menjadi kesatuan persepsi sebagai identitas organisasi. Kemudian menjadi alasan anggota dalam mempertahankan kenaggotaannya.

3. Berdasarkan hasil penelitian ini variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Anggota PMII Rayon Al-Farabi. Dalam hal ini pemangku kebijakan akan lebih baik meningkatkan dorongan terhadap anggota sehingga berimplikasi pada komitmen anggota terhadap organisasi.
4. Berdasarkan hasil penelitian ini variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Anggota PMII Rayon Al-Farabi. Dari itu sangat perlu seorang pemimpin lebih pro aktif dan menjadi sosok inspirasi sehingga anggota memiliki komitmen yang tinggi dan terdorong untuk menciptakan hasil-hasil yang maksimal.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah:

1. Hal-hal yang mempengaruhi terhadap Komitmen Organisasi dalam penelitian hanya terdapat tiga variabel dengan hasil 68%. Artinya untuk mencapai kesempurnaan masih banyak variabel lain yang bisa mempengaruhi Komitmen Anggota PMII Rayon Al-Farabi.
2. Penelitian ini dilakukan di PMII Rayon Al-Farabi, maka hasil penelitian ini hanya bisa digunakan oleh PMII Rayon Al-Farabi.
3. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan kuesioner sehingga data yang dapat di kelola hanya berdasarkan yang dikumpulkan melalui kuesioner.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran di antaranya:

1. Melihat hasil rata-rata jawaban responden dari variabel Komitmen yang lebih cenderung menerima terhadap indikator variabel, oleh karena itu sangat dipandang perlu untuk mempertahankan dan meningkatkan kedekatan emosional, menjadi budaya sebagai identitas utuh atas dorongan semangat untuk mengembangkan diri dan gaya kepemimpinan tranformasional sehingga keseluruhan anggota memiliki Komitmen yang kuat.
2. Melihat hasil rata-rata jawaban responden dari variabel Budaya Organisasi pada item pernyataan ‘Saya di berikan ruang untuk mengembangkan diri di orgnisasi’ terdapat angka tertinggi yang tidak setuju, oleh karena itu memperluas ruang-ruang pengembangan harus selaras dengan jumlah kuantitas dan kebutuhan dari anggota.
3. Melihat hasil rata-rata jawaban responden dari variabel motivasi ada indikator dari pernyataan ‘Saya semangat berproses karena terdapat tempat untuk menjadi lebih berkembang’, oleh karena itu hal ini sangat mendukung terhadap saran yang penuliskan sebutkan sebelumnya.
4. Perlunya meningkatkan kepedulian terhadap kebetuhan dari anggota sehingga rasa memiliki terhadap organisasi benar-benar kuat

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan dan mengembangkan penelitian ini diharapkan untuk menyempurnakan

penelitian ini, baik dengan menambah variabel atau mengurangi variabel lain yang bisa mempengaruhi komitmen organisasi khususnya Anggota PMII Rayon Al-farabidan memperluas kegunaan dari hasil penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah & Arisanti, Herlin. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. 9, No. 2 Agustus 2010.
- Ainanur, Satria (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, Medan: Manegeo
- Allen, N., & Meyer, J. 1991. A three-component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Arifin, Rois. Khalikussabir & Amirullah (2017) *Budaya dan Prilaku Organisasi*, Malang: Empat dua Kelompok Intrans Publishing
- Atmosoeparto, (2011). *Produktivitas aktualisasi budaya perusahaan*. Jakarta : Gramedia
- Ayal, Andre, Bernhard Tewel, and Irvan Trang (2019). "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Kantor Kecamatan Sonder." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7.4.
- Daft, R. L. (2003). *Manajemen*. Edisi Kelima, Jakarta, Erlangga, h.50.
- Danang, sunyoto. Dan Burhanuddin (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Dunn, M. W., Dastoor, B., & Sims, R. L. (2012). Transformational Leadership and Organizational Commitment: A Cross-Cultural Perspective. ... *Journal of Multidisciplinary Research*, 4(1), 25-59.
- Ellys, E., & Ie, M. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 75-84.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hanafi, C., & Sanosra, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Dosen Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini Ikip Pgri Jember. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(1).

- Hoy, Wayne K & Miskel, Cecil G. (2013). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. New York: MCGraw Hill.
- Kehoe, R. R., and Wright, P. M. (2013). The impact of high-performance human resource practices on employees' attitudes and behaviors". *Journal of Management*, 39(2), 366-391.
- Kusumaputri, E. S. (2018). *Komitmen pada perubahan organisasi (perubahan organisasi dalam perspektif islam dan psikologi)*. Deepublish.
- Lature, R., Amewokunu, Y., Lewis, S., Lawson, B., & Assion. (2012). Impact Of Culture On The Organizational Commitment Of Public-Sector Employees In Haiti. *International Business and Economics Research Journal*, 11(3), 331– 342.
- Mudasir, M., Arifin, R., & Khalikussabir, K. (2021). Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional, Dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi (Pada Driver Grab di Kecamatan Lowokwaru Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(14).
- Noni Ardian, (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik Vol. 4 No. 2*.
- Novitasari, dkk, (2020). Effect of Organizational Justice on Organizationa Commitment: Mediating Role of Intrinsic and Extrinsic Satisfaction. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 3(3), 96–112.
- O.H Green. (2012). *The Emotions: A Philosophical Theory*. Dordrecht: Springer
- Parashakti, R. D., Rizki, M., & Saragih, L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasional Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 9(2), 81–96.
- Pasaribu, Sjahril Effendy, (2015). *Budaya organisasi, budaya perusahaan, budaya kerja*. Medan : USU Press
- Permatasari, K., & Supartha, W. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada CV. Megah Food Trading. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(8), 4127–4155.
- Pramukti, A. (2019). Pengaruh motivasi, kompetensi, dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(1), 17-23.
- Prasada, D., Sunarsi, D., & Teriyan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di

- Jakarta. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 4(1), 51-60.
- Robbins, Stephen P, (2011). Perilaku organisasi, konsep, kontroversi, aplikasi. Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Jakarta: Prenhallindo.
- Rorimpanday, Lidya. 2013. Gaya Kepemimpinan Trasformasional, transaksional, Situasional , Pelayanan dan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Bunaken Kota Manado. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen. Jurnal EMBA. ISSN 2303-1174. Vol.1 No.4: 2233-2244.
- Sanosra, (2018) The Effect Of Work Motivation, Organizational Climate On Organizational And Performance Commitments Of Education Teachers Of Age Children Education Teachers In Ikip Pgrj Jember JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia, Vol. 8, No. 1, ISSN:2541-2566
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan Ke-5, PT Refika Aditama, Bandung
- Sugiyono, (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunaryo, H., & Wahono, B. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang). Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, 9(03).
- Surbakti. (2013). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada PT. Kereta Api Indonesia Daop IV Semarang. Jurnal Fakultas Ekonomi Unniversitas Diponogoro Semarang, 1(1), 55–67.
- Susanto, AB., (2007). Budaya perusahaan seri manajemen dan persaingan bisnis. Cetakan Pertama. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Sutrisno Edy, (2009). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta : Prenadamedia Grup.
- Utarayana, I Gede & I Gusti Ayu Dewi Adnyani, (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional. E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 1, 2020 : 344-363, 25.
- Wagner, John A. and Hollenbeck, Jhon R 2010. Oganisasi Behavior: securing Competitive Advantage. New York: McGraw-hill

- Wahyu, W., & Salam, R. (2020). KOMITMEN ORGANISASI (Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Walumba, F., & Lawyer, J. (2013). Building Effective Organizations: Transformational Leadership, Collectivist Orientation, Work-Related Attitudes and Withdrawal Behaviours in Three Emerging Economies. *The International Journal of Human Resource Management*, 14(7), 1083–1101
- Yavuz, M. (2012). The Effects of Teachers Perception of Organizational Justice and Culture on Organizational Commitment. *African Journal Of Business Management*, 4(5), 695–701.

