

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KARAKTERISTIK PERSONAL
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
(Studi Kasus Pada Ikatan Mahasiswa Kepulauan Kangean (IMAKA)
Malang)**

Skripsi

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh

MOH ANWAR RUSNI

NPM. 21801081056



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

MALANG

2022

ABSTRAKSI

Moh Anwar Rusni. SKRIPSI.2022. Judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, Dan Struktur Organisasi terhadap Komitmen Organisasi (Studi kasus pada Ikatan Mahasiswa Kepulauan Kangean (IMAKA) Malang)

Pembimbing: Agus Widarko SE., MM & Khalikussabir, SE., MM

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Organisasi, Struktur Organisasi, Komitmen Organisasi

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi, dan karakteristik personal terhadap komitmen organisasi, populasi pada penelitian ini anggota Ikatan Mahasiswa Kepulauan Kangean (IMAKA) Malang, sebanyak 107 anggota dengan penentuan sampel menggunakan rumus slovin sehingga di dapat sebanyak 52 sampel. Jenis penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanasi. Data yang digunakan yaitu data primer dengan menggunakan teknik kuesioner. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji instrumen: uji validitas dan uji realibilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik: uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, Analisis regresi linear berganda, uji Hipotesis: uji simultan, uji parsial dan koefisien determinasi.

Dari hasil penelitian secara simultan didapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi dan karakteristik personal berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, dari hasil secara parsial variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, variabel komunikasi organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, dan variabel karakteristik personal berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

ABSTRACT

Moh Anwar Rusni . THESIS.2022.Title " the influence of transformational leadership style, organizational communication, and personal characteristics on organizational commitment. The population in this study were members of the Kangean Islands Student Association (IMAKA) Malang

Lecture: Agus Widarko SE., MM & Khalikussabir., SE, MM

Keywords: Transformational Leadership Style, Organizational Communication, Personal Characteristics, Organizational Commitment

This study aims to determine the influence of transformational leadership style, organizational communication, and personal characteristics on organizational commitment. The population in this study were members of the Kangean Islands Student Association (IMAKA) Malang, as many as 107 members using the sample using the Slovin formula so that there were 52 samples. The type of research used is quantitative methods with an explanatory approach. The data used are primary data using a questionnaire technique. The data analysis method used is instrument test: validity and reliability test, normality test, classical assumption test: multicollinearity test and heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, hypothesis test: simultaneous test, partial test and coefficient of determination.

From the results of the study simultaneously obtained the results that transformational leadership style, organizational communication and personal characteristics have a significant effect on organizational commitment, transformational leadership style has a positive effect on organizational commitment, organizational communication variables have a significant positive effect on organizational commitment, and personal characteristics variables have a significant positive effect on organizational commitment.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan sarana atau tempat bagi seseorang yang memiliki keinginan yang sama untuk mewujudkan tujuannya, yang mana nantinya akan terdapat hubungan kerja yang berkolaborasi satu sama lain (Purba, dkk, 2020:2). Organisasi sudah tidak asing lagi di lingkungan masyarakat, apalagi di kalangan mahasiswa yang memiliki jiwa organisatoris, tentu bagi mahasiswa yang memiliki jiwa organisatoris akan menyadari pentingnya suatu organisasi untuk mencari relasi dan jaringan, tidak hanya itu organisasi juga menjadi suatu tempat untuk meningkatkan *soft skill* dan untuk melatih berbicara di depan umum. Karena, mahasiswa tentu tidak hanya belajar di bangku kuliah akan tetapi juga membutuhkan organisasi untuk mengasah apa yang sudah didapat di bangku kuliah. Di dalam suatu organisasi tentunya tidak lepas dari namanya sumber daya manusia (SDM), sumber daya manusia menjadi sesuatu yang sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi, berjalannya organisasi tergantung dengan sumber daya manusia yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi.

Menurut Sancaya (2017) demi tercapainya suatu tujuan organisasi maka juga diperlukan komitmen yang tinggi dari anggotanya. Komitmen dalam berorganisasi sendiri muncul dari diri sendiri yang berkeinginan untuk

bekerja keras, berkemauan tinggi, percaya diri, dan mengerti akan tujuan dan tanggung jawab organisasi. Komitmen merupakan sikap dasar yang dimiliki seseorang yang tertanam dalam dirinya, yang akan mengendalikan dirinya untuk melakukan tugasnya sesuai dengan perjanjian yang dibuat dari awal (Wahyudi & Salam 2020:4). Apabila anggota mempunyai sikap komitmen yang rendah, maka dia akan kurang aktif dalam kegiatan yang ada pada organisasi. Sedangkan ketika anggota memiliki sikap komitmen yang tinggi maka dia akan percaya dan menerima nilai dan tujuan organisasi, keinginan untuk bekerja keras menjalankan program kerja dan keinginan yang kuat untuk selalu menjadi bagian organisasi.

Fenomena yang kerap terjadi di berbagai organisasi ketika citra organisasi yang telah memiliki performa yang baik dan berkembang sesuai dengan apa yang diinginkan dirusak oleh beberapa perilaku serta sikap anggota yang tidak berkomitmen terhadap organisasinya. Hal tersebut terjadi karena dipengaruhi oleh beberapa faktor. Yusuf & Syarif (2017:78) menyatakan bahwa komitmen seorang anggota dalam berorganisasi ditimbulkan oleh beberapa faktor baik dari faktor latar belakang individu ataupun internal organisasi itu sendiri.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi jiwa komitmen organisasi itu sendiri diantaranya ialah: gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi serta karakteristik personal.

Untuk menumbuhkan jiwa komitmen anggota dalam berorganisasi tentu juga sangat dibutuhkan yang namanya seorang pemimpin, yang mana pemimpin itu membuat anggotanya merasa nyaman di dalam suatu organisasi. Pemimpin tentu juga harus menciptakan hubungan yang baik terhadap sesama anggotanya. Di dalam setiap organisasi tentu akan memiliki suatu pemimpin yang mempunyai sikap yang berbeda-beda. Sunaryo (2017:5) Mengatakan Gaya kepemimpinan transformasional merupakan tingkah laku pemimpin yang dapat mampu menginspirasi anggotanya untuk berkomitmen di dalam organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik akan memberikan suatu pengaruh yang positif terhadap komitmen anggota dalam berorganisasi. Begitu pula, jika gaya kepemimpinan yang buruk akan memberikan suatu pengaruh yang negatif terhadap komitmen anggota dalam berorganisasi. Sehingga pemimpin harus memiliki sikap yang menginspirasi supaya membuat anggota tetap bertahan dan berkomitmen di organisasi tersebut.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Bogar, dkk (2018) menyatakan gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap komitmen organisasi. Robbins dan judge (2015: 261) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional menjadi sesuatu yang sangat fundamental untuk menciptakan anggota tersebut berkomitmen di dalam organisasi. Oleh sebab itu, gaya kepemimpinan transformasional menjadi variabel yang sangat penting terhadap komitmen.

Selain gaya kepemimpinan transformasional faktor lain yang juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah komunikasi organisasi. Komunikasi merupakan proses penyampaian suatu informasi yang berupa ide, gagasan, saran, masukan, atau pesan dari dua orang atau lebih (Suryani, 2019:39). Organisasi yang didukung dengan komunikasi yang baik akan membantu mewujudkan tujuan organisasi. Rahmi (2012) berpendapat bahwa komunikasi organisasi merupakan suatu proses penyampaian dan penerimaan informasi di dalam suatu jaringan hubungan yang berkaitan satu dengan yang lain, yang mana hal ini untuk memecahkan masalah lingkungan yang belum pasti dan yang selalu dapat berubah-ubah. Memang tidak dapat dipungkiri komunikasi menjadi faktor yang sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi, apalagi dalam sesama anggota internal organisasi itu sendiri. Komunikasi organisasi merupakan suatu yang sangat fundamental dalam suatu organisasi. Jika komunikasi organisasi selalu ada, maka komitmen anggota akan selalu meningkat dan tentu juga akan mewujudkan tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Dalam penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Rahayu & Roshayanti (2019) mengatakan bahwasanya komunikasi organisasi mempunyai suatu pengaruh yang positif secara signifikan terhadap variabel komitmen organisasi. Di suatu organisasi tanpa adanya komunikasi dalam menjalankan kegiatan-kegiatan tidak akan berjalan dengan sempurna, sebab komunikasi menjadi hal yang sangat penting dalam menjalankan kegiatan-kegiatan organisasi. Komunikasi merupakan bagian integral dalam organisasi,

komunikasi organisasi bisa dilihat dari beberapa sesi, komunikasi antara pemimpin pada anggota dan anggota yang satu kepada anggota yang lain. Komunikasi yang baik tentu bakal mampu menjelaskan arah serta tujuan dari organisasi.

Namun kenyataannya dalam fenomena yang sering terjadi di dalam suatu organisasi kurangnya komunikasi antara pemimpin kepada anggotanya ataupun anggota ke anggota yang lain, sehingga mengakibatkan menurunnya jiwa komitmen anggota dalam berorganisasi. Terjalannya komunikasi didalam organisasi, tentu akan merasakan anggota tersebut ada dalam organisasi, begitu pula sebaliknya ketika komunikasi tidak ada maka komitmen anggota dalam berorganisasi akan menurun dan hal itu akan mengakibatkan organisasi tidak berjalan sesuai dengan tujuannya, karena tidak adanya komunikasi.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi komitmen organisasi ialah karakteristik personal. Karakteristik personal adalah sikap perbedaan yang terdapat dalam individu satu dan individu lainnya (Safrijal, 2020). Hal tersebut dapat memberikan ciri khas masing-masing individu dalam suatu organisasi. Penelitian yang telah dilakukan oleh Safrijal (2020) mengatakan bahwa karakteristik personal mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil signifikan menandakan bahwa faktor karakteristik personal juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Hasil penelitian tersebut tidak dapat dipungkiri bahwa karakter seseorang memang menjadi faktor utama yang mempengaruhi komitmen seseorang. Hal tersebut juga didukung oleh pendapat Steers & Potter (dalam Lubis, dkk, 2019) bahwa

karakteristik pribadi atau personal menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Setiap orang tentunya memiliki karakteristik yang berbeda antara orang yang satu ke yang lainnya, semua tergantung pada sifat-sifatnya. Winardi (2014) menyatakan sifat karakteristik personal berupa latar belakang, keterampilan, kemampuan, pengalaman, pemahaman, dan lainnya yang mempunyai hubungan dengan pribadi seseorang. Perbedaan karakteristik personal pada organisasi tentu akan memberikan suatu kenyamanan, karena mempersatukan macam-macam perbedaan ataupun latar belakang. Akan tetapi fenomena yang sering terjadi di dalam internal organisasi, dengan adanya perbedaan tersebut bahkan menimbulkan pemahaman yang berbeda dan tidak bisa bersatu untuk menyamakan visi dan misi, sehingga ada saja yang tidak bisa mengikuti organisasi karena perbedaan karakter tersebut. Hal inilah yang menjadi sebab mereka tidak nyaman di organisasi, sehingga menentukan dia akan berkomitmen atau akan keluar dari organisasi. Untuk mengatasi masalah tersebut agar supaya anggota tetap berkomitmen tentu harus membangun hubungan yang baik.

Pokok permasalahan dalam penelitian ini untuk menganalisis beberapa faktor yang mengindikasikan sumber komitmen organisasi anggota pada organisasi Ikatan Mahasiswa Kepulauan Kangean (IMAKA) Malang. Ikatan Mahasiswa Kepulauan Kangean (IMAKA) Malang merupakan suatu organisasi daerah yang bertujuan untuk menyatukan persaudaraan mahasiswa yang berasal dari kepulauan kangean yang kuliah di Malang dan membentuk

terbinanya insan akademis pencipta, pengabdian yang bernafaskan Pancasila demi terwujudnya masyarakat kepulauan kangean yang adil dan makmur. Yang menjadi objek dari penelitian ini merupakan anggota Ikatan Mahasiswa Kepulauan Kangean (IMAKA) Malang. Aktif di dalam organisasi bukanlah suatu hal yang mudah sebab mulai dari awal periode sampai akhir periode terjadi penurunan komitmen anggota dalam berorganisasi, sehingga ada beberapa program kerja yang masih belum terlaksana sampai akhir periode.

Berdasarkan uraian diatas, maka masalah yang dijawab oleh penelitian ini adalah: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif, Komunikasi Organisasi, Dan Karakteristik Personal Terhadap Komitmen Organisasi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, sehingga didapat rumusan masalah pada penelitian ini seperti berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformatif, komunikasi organisasi, dan karakteristik personal secara simultan terhadap komitmen organisasi?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformatif terhadap komitmen organisasi?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi?
4. Bagaimana pengaruh karakteristik personal terhadap komitmen organisasi?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah tersebut, sehingga didapat tujuan dari penelitian seperti berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi, dan karakteristik personal secara simultan terhadap komitmen organisasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi.
4. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik personal terhadap komitmen organisasi.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk organisasi daerah Ikatan Mahasiswa Kepulauan Kangean (IMAKA) Malang tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen anggota dalam berorganisasi.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan serta wawasan tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi dan karakteristik personal.

Penelitian ini juga diharapkan mampu untuk menjadi tambahan literatur untuk penelitian selanjutnya, terutama pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Tujuan pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional, Komunikasi organisasi dan Karakteristik personal terhadap Komitmen organisasi (Studi Kasus pada Ikatan Mahasiswa Kepulauan Kangean (IMAKA) Malang). Adapun kesimpulan pada hasil penelitian ini yaitu;

1. Gaya kepemimpinan transformasional, Komunikasi organisasi, dan Karakteristik personal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
2. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasi
3. Komunikasi organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi
4. Karakteristik personal berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

5.2 Keterbatasan

Keterbatasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan dalam mencari referensi jurnal maupun buku, sehingga tidak semuanya menggunakan jurnal dan buku terbaru, atau diatas tahun 2015.
2. Keterbatasan dalam menemukan populasi, karena populasi dari penelitian ini tidak semuanya bisa diajak wawancara atau mengisi kuesioner.
3. Keterbatasan pada pengumpulan data, pengumpulan data menggunakan kuesioner secara online (*Google form*) dikarenakan masa pandemi, jadi tidak bisa memungkinkan untuk penyebaran kuesioner atau wawancara secara langsung, sehingga terkadang beberapa responden dalam menjawab tidak sesuai dengan apa yang dialami.

5.3 Saran

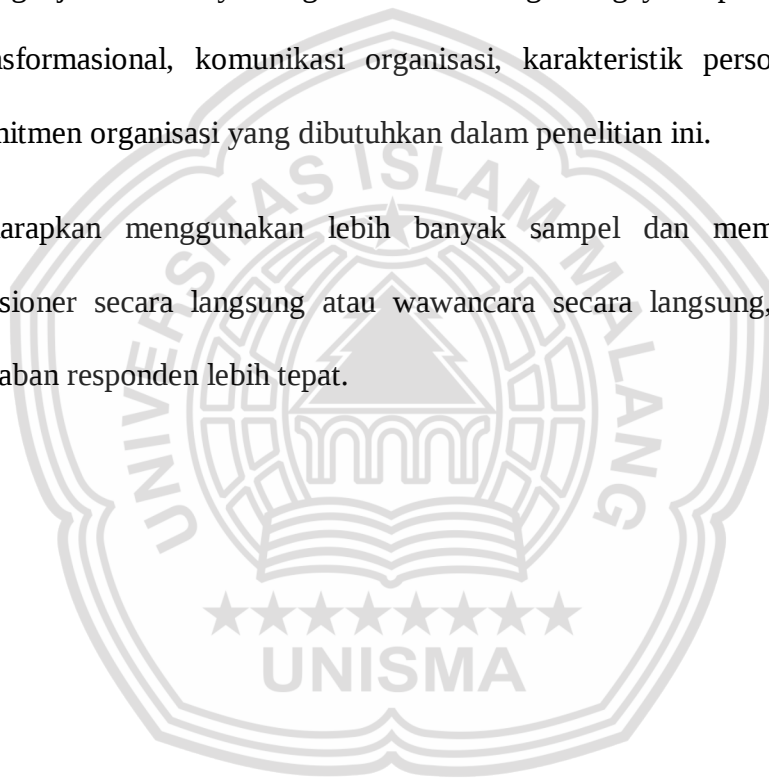
1. Bagi organisasi IMAKA Malang

Dilihat dari hasil penelitian ini bahwa ada beberapa faktor yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, diantaranya faktor komunikasi organisasi maupun karakteristik personal, sehingga organisasi perlu kiranya untuk selalu memperhatikan faktor-faktor tersebut, agar supaya komitmen anggota dalam berorganisasi selalu meningkat ataupun selalu aktif di dalam organisasi. Sedangkan untuk faktor gaya kepemimpinan transformasional mendapatkan hasil tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, akan tetapi

mendapatkan nilai positif serta secara simultan mempunyai pengaruh positif serta signifikan, dari hasil tersebut tentu juga pemimpin IMAKA Malang harus menjadi panutan kepada anggotanya agar komitmen anggota meningkat.

2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Mengkaji lebih banyak lagi referensi mengenai gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi organisasi, karakteristik personal dan komitmen organisasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
- b. Diharapkan menggunakan lebih banyak sampel dan membagikan kuesioner secara langsung atau wawancara secara langsung, supaya jawaban responden lebih tepat.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2015. *"Metode Penelitian Kuantitatif"*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Aisyah, Suci Khairul. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Sarimurni Jaya Wonoayu". *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*.
- Arifin, Rois, Dkk. 2017. *"Budaya Dan Perilaku Organisasi"*. Malang: Empat Dua.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *"Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek"*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayuningtyas, Nurina. 2017. "Pengaruh Komunikasi Dan Kepercayaan Terhadap Komitmen Organisasi Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Cakung Jakarta Timur". *Jurnal Pendidikan Dasar*. Vol.8, No.2.
- Bogar, J.D.S., Saerang, D.P.E., Dan Tawas, H.N. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Kabupaten Siau Tagulandang-Baro)". *Jurnal EMBA*. Vol.6 No.1, 231-240.
- Bukit, Benjamin, Dkk. 2017. *"Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi"*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Cholilah. 2020. "Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Wilayah Kecamatan Lowokwaru". *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang*.
- Darmawan, Dicky patria. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Pada Anggota Psychorescue". *UIN Sunan gunung djati bandung*.
- Dyne, Van Dan Graham, J.W. 2005. *"Organizational Citizenship Behavior"*. Academic Management Journal
- Ekayanti, Wiwit., Dan Widjajani, Susi. 2019. "Pengaruh Karakteristik Personal Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasional Perawat". *Jurnal Maksipreneur*, Vol. 8, No. 2, Hal. 181 – 190.

- Fachruddin, Dini Fatturahmi Dan Mangundjaya, Wustari L.H. 2012. “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi*”. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang
- Fransiska Dan Farida, Lena. 2015. “Relations Transformasional Leadership Style With Commitment Organization (Case PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Main Branch Pekanbaru”. *Jom FISIP*, Vol.2, No.2
- Ghozali, Imam. 2018. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*”. Semarang: Universitas Diponegoro
- Gisbon, James. 2004. *Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Heryana, A. 2019. “*Buku Ajar Metodologi Penelitian Pada Kesehatan Masyarakat*”. [E-Book] Tidak Dipublikasikan.
- Kurniawan, Agung Widhi Dan Puspitaningtyas, Zarah. 2016. “*Metode Penelitian Kuantitatif*”. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Lubis, M. Joharis Dan Jaya, Indra. 2019.” *Komitmen Membangun Pendidikan: Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori*”. Medan: CV. Widya Puspita.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mas, Sitti Roskina, dan Haris, Phil Ikhfan. 2020. “*Komunikasi Dalam Organisasi (Teori Dan Aplikasi)*”. Gorontalo: UNG Press Gorontalo
- Muallidin, Isnaini. 2016. “*Kepemimpinan Transformasional Dalam Kajian Teoritis Dan Empiris*”. Ilmu Pemerintahan, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Newstrom, John W. 2011. “*Organizational Behavior*”. New York: Mcgraw-Hill
- Nugroho, Dwiyekti Agung (2011) “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan/Vocational Education Development Center Malang)”. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol.1 No.02
- Nurdiana, Desi. 2017. “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Malang)”. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang*.
- Nurdin, Ismail Dan Hartati, Sri. 2019. “*Metodologi Penelitian Sosial*”. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.

- Panggabean, S., Mutiara. 2004. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pandjaitan, Dorothy Rouly H., Dan Ahmad, Aripin. 2017. “*Metode Penelitian Untuk Bisnis*”. Bandar Lampung: Aura Publishing.
- Purba, Sukarman. 2020. “*Perilaku Organisasi*”. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Purnawati, Eny., Suparta, Gede., Dan Yasa, Suyatna. 2017. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Pelatihan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Denpasar”. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol.4, No.2, Hal. 36-54
- Purnomo, Eko Dan Saragih., Herlina Jr. 2016. “*Teori Kepemimpinan Dalam Organisasi*” Jakarta Selatan: Yayasan Nusantara Bangun Jaya
- Radjab, Enny Dan Jam'an, Andi. 2017. “*Metodologi Penelitian Bisnis*”. Makassar: Lembaga Perpustakaan Dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Rahayu, Sri., Retnaningdyastuti, M.Th., Dan Roshayanti, Fenny. 2019. “Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Sd Negeri Di Kecamatan Bringin Kabupaten Semarang”. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*. Vol. 8, No.3, E-ISSN 2654-3508, P-ISSN 2252-3057.
- Rahmadi. 2011. “*Pengantar Metodologi Penelitian*”. Banjarmasin: Antasari Press.
- Rahmi, Amelia., dan Mulyadi. 2018. “Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT>PLN Banda Aceh”. *Jurnal Iman*. Vol. 6, No. 1
- Robbin Dan Judge. 2015. “*Perilaku Organisasi: Edisi Ke 16*”. Jakarta: Salemba Empat
- Safrijal. 2020. “Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Negeri Kota Langsa”. *Economica Didactica*. Vol.2, No.1, 2354-6360.
- Sancaya, I Gusti Ngurah Wisnu. 2017. “Pengaruh Karakteristik Personal Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pengrajin Kain Tenun Endek Di Pelangi Traditional Weaving Sidemen Tahun 2016”. *E-Journal Jurusan Pendidikan Ekonomi*, Vol: 10, No: 2.
- Salahuddin, Dennise Nurillah., Lengkong, Victor P.K, Dan Tulung, Joy E. 2018. “Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Serta Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Dampaknya Kepada Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Se Kota Kotamobagu”. *Jurnal EMBA*, Vol.6 No.3, Hal 1858-1867

- Sari, Elina. 2006. *"TEORI ORGANISASI: Konsep Dan Aplikasi"*. Jakarta Timur: Jayabaya University Press.
- Sariningtyas, Eka Rosita Widya Dan Sulistiyani. 2016. "Analisis Karakteristik Personal Dan Motivasi Intrinsic Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PDAM Tirta Mulia Kabupaten Pamekasan)". *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, ISSN: 2302-2752 Vol.5, No.1
- Sopiah. 2008. *"Perilaku Organisasional"*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Subkhi, Ahmad Dan Jauhar, Mohammad. 2013. *"Pengantar Teori Dan Perilaku Organisasi"* Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Subyantoro, Arief. 2019. "Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Pengurus Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada Pengurus KUD Di Kabupaten Sleman)". *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. Vol.11, No.1, Hal 11-19.
- Sugiyono. 2016. *"Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D"*. Bandung: Alfabeta,
- Sugiyono. 2018. *"Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D"*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Suliyem, Magdalena. 2016. "Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Sd Santo Fransiskus Di Lampung". *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol.7, NO.2, 1310-1318.
- Suryani, Kadek Ni., Laksemini, Kadek dewi Indah Sri., Dan Ximenes, Mateus. 2019. *"Buku Ajar Perilaku Organisasi"*. Denpasar: Nilacakra.
- Wahyudi Dan Salam, Rendi. 2020. *"Komitmen Organisasi: Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Wirawan. 2013. *"Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian"*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wijaya, Ida Suryani. 2019. *"Dinamika Komunikasi Organisasi Di Perguruan Tinggi"*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Yusuf, Ria Mardiana Dan Syarif, Darman. 2017. *"Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi"*. Makasar: Nas Media Pustaka.
- Zuraidah, Ifratus. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Di UD. Jati Diri kabupaten Pamekasan". *Ekomadani*. Vol.1, No.2.