

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA PT PRAJA BALI TRANSPORTASI

I Gede Giri Utama Yasa¹, I Gusti Ngurah Bagus Gunadi², I Wayan Suarjana³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: giriutama99@gmail.com

ABSTRACT

Organizational commitment shows a person's power in identifying their involvement in a part of the organization, built on the basis of workers' belief in organizational values, the willingness of workers to help achieve people's goals, and loyalty to remain a member of the organization. The purpose of this study was to determine and analyze the influence of leadership, motivation and organizational climate on employee organizational commitment at PT Praja Bali Transportasi. The population in this study were all employees of PT Praja Bali Transportasi. The sample in this study were 133 people who were determined using the Slovin formula. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis with the help of the SPSS program. The results of the analysis show that partially leadership, motivation, and organizational climate have a positive and significant effect on employee organizational commitment at PT Praja Bali Transportasi.

Keywords: *organizational commitment, leadership, motivation, organizational climate*

PENDAHULUAN

Perkembangan informasi yang tanpa batas dan kemajuan teknologi menyebabkan lingkungan semakin cepat berubah. Organisasi maupun perusahaan yang ingin mempertahankan hidup harus memiliki suatu keunggulan sehingga dapat dibedakan dengan organisasi lain. Keunggulan ini akan mengarahkan organisasi untuk berbasis kompetensi. Sumber daya manusia menjadi kunci keunggulan yang sulit ditiru organisasi lain.

Komitmen organisasi menjadi hal yang penting bagi sebuah organisasi. Darwish (2000) menyatakan komitmen organisasi sebagai perasaan karyawan untuk

wajib tetap berada dalam organisasi, perasaan yang dihasilkan dari penghayatan proses penanaman sikap seseorang ke dalam diri sendiri melalui sebuah pembinaan, bimbingan pada seorang individu sebelum dan setelah bergabung didalam organisasi. Dalam dunia kerja, komitmen karyawan terhadap organisasi sangat penting sehingga beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan atau posisi tertentu.

Komitmen organisasi sendiri di pengaruhi oleh banyak faktor, seperti kepemimpinan, motivasi, dan iklim organisasi. Kepemimpinan dapat mempengaruhi komitmen karyawan.

Berdasarkan terori yang dipaparkan oleh Herlambang (2014: 95) yaitu seorang pemimpin hendaknya memberikan pengaruh, pemimpin tidak hanya memerintah akan tetapi mempengaruhi seseorang agar dapat mengikuti dan melaksanakan perintah secara sukarela tanpa paksaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, yang mana dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin hendaknya membangun komitmen atau loyalitas bawahannya terhadap organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Motivasi kerja juga sangat berpengaruh bagi suatu organisasi. Karyawan tanpa motivasi tidak akan memberikan kemajuan yang berarti bagi organisasi. Itulah sebabnya pihak yang mengelola SDM harus dapat mencermati apakah pegawai yang ada, masih termotivasi dengan baik untuk bekerja atau sudah mengalami penurunan.

Iklim organisasi adalah serangkaian keadaan lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan (Gibson,

dkk 1992:702). Menurut Brown dan Leigh (1996) mengatakan bahwa iklim organisasi menjadi sangat penting karena organisasi yang dapat menciptakan lingkungan dimana karyawannya merasa ramah dapat mencapai potensi yang penuh dalam melihat kunci dari keunggulan bersaing.

Saat ini persaingan dunia bisnis di Indonesia semakin ketat, salah satu di antaranya adalah bisnis dalam bidang jasa transportasi. PT Praja Bali Transportasi merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang penyedia alat transportasi. Seperti perusahaan pada umumnya, PT Praja Bali Transportasi menginginkan para karyawannya memiliki komitmen organisasional yang tinggi. Karena dengan adanya komitmen yang tinggi pada karyawan akan membuat karyawan terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif misalnya membolos, mangkir, datang terlambat, pindah kerja ke perusahaan lain, meninggalkan jam kerja, dan lain sebagainya.

Tabel 1.

Tingkat Absensi Karyawan PT Praja Bali Transportasi Tahun 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
Januari	80	27	124	5,74%
Februari	79	24	117	6,17%
Maret	83	27	94	4,19%
April	85	26	145	6,56%
Mei	88	27	122	5,13%
Juni	85	26	115	5,20%
Juli	87	27	123	5,24%
Agustus	90	27	113	4,65%
September	95	26	117	4,74%
Oktober	82	27	111	5,01%
November	80	26	90	4,33%
Desember	84	27	107	4,72%
Rata Rata				5,14%

Sumber: Laporan Bulanan HRD PT Praja Bali Transportasi

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah pelanggaran dalam kedisiplinan kerja yang dilakukan oleh karyawan PT Praja Transportasi pada tahun 2019 masih cukup tinggi. Dengan melihat persentase tingkat absensi karyawan tersebut menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang melanggar aturan perusahaan. Hal ini dikarenakan rendahnya komitmen organisasi karyawan di PT Praja Bali Transportasi.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Baihaq Muhammad (2010) mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun penelitian yang dilakukan oleh Mochamad Arif (2017) menyatakan hal yang berbeda. Pada penelitian ini didapatkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Nurul Qomarianing (2016) mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Namun penelitian yang dilakukan oleh Ana Sriekaningsih (2015) mendapatkan hasil yang berbeda. Pada penelitian ini diungkapkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Pada penelitian yang dilakukan oleh Dina Widiarti (2016) dan Meliana Kurniawati (2018) didapatkan kesimpulan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Namun penelitian yang dilakukan oleh Tjoa Claudia (2018) mendapatkan hasil yang berbeda. Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa iklim organisasi tidak

berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Praja Bali Transportasi?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Praja Bali Transportasi?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Praja Bali Transportasi?

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Robbins (2001:116) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen organisasi yang tinggi berarti terdapat kepemilikan kepada organisasi yang tinggi pula. Komitmen sebagai prediktor kinerja seseorang merupakan prediktor yang lebih baik dan bersifat global, dan bertahan dalam organisasi sebagai suatu keseluruhan daripada kepuasan kerja semata. Seseorang dapat tidak puas dengan pekerjaan tertentu dan menganggapnya sebagai kondisi sementara, tapi tidak puas terhadap organisasi adalah sebagai suatu keseluruhan, dan ketidakpuasan tersebut bila menjalar ke organisasi, dapat mendorong seseorang untuk mempertimbangkan diri minta berhenti.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Berhasil atau gagalnya perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pemimpin. Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaannya dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Drath dan Palus dalam Gary Yukl (2015:3) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya.

Motivasi

Motivasi didefinisikan sebagai dorongan. Dorongan merupakan suatu gerak jiwa dan perilaku seseorang untuk berbuat. Sedangkan motif dapat dikatakan suatu *driving force* yang artinya sesuatu yang dapat menggerakkan manusia untuk melakukan tindakan atau perilaku, dan di dalam tindakan tersebut terdapat tujuan tertentu. Menurut Umam (2012: 159). Pengertian dari motivasi tercaakup berbagai aspek

tingkah atau perilaku manusia yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku atau tidak berperilaku. Namun dalam istilah berikut ini, motivasi adalah dorongan manusia untuk bertindak dan berperilaku. Sedangkan pengertian motivasi di kehidupan sehari-hari, motivasi dapat diartikan sebagai proses yang dapat memberikan dorongan atau rangsangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan ikhlas dan tidak terbebani menurut Saydam (2000 : 326).

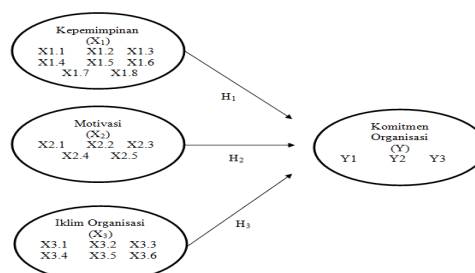
Iklim Organisasi

Menurut Gibson (2000:45), iklim organisasi merupakan suasana yang terdapat dalam suatu organisasi, dimana suasana tersebut dibangun melalui kegiatan yang terjadi dalam organisasi dan mempunyai akibat atau dampak bagi organisasi, baik tidaknya iklim organisasi tergantung pada elemen-elemen yang ada dalam organisasi. Stringer (dalam Wirawan, 2007:121) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi masuk akal atau dapat dinilai, terutama memunculkan motivasi, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi karyawan.

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Gambar 1.

Kerangka Konseptual Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT Praja Bali Transportasi



Hipotesis Penelitian

H₁: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan.

H₂: Motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan.

H₃: Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Praja Bali Transportasi yang berlokasi di Jalan Raya Sesetan No. 214, Sesetan, Kecamatan Denpasar Selatan, Kota Denpasar, Bali. PT Praja Bali Transportasi merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang transportasi.

Obyek Penelitian

Berdasarkan variabel penelitian ini maka dapat diuraikan objek penelitiannya adalah kepemimpinan, motivasi, iklim organisasi, dan komitmen organisasi karyawan pada PT Praja Bali Transportasi.

Jenis dan Sumber Data

Data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum obyek penelitian, meliputi gambaran umum PT Praja Bali Transportasi. Data kuantitatif yang digunakan adalah skor jawaban responden dari hasil kuisioner yang disebarkan. Adapun sumber data primer pada penelitian ini adalah dikumpulkan dengan metode survey menggunakan kuisioner yang terstruktur yang diisi secara langsung oleh karyawan pada PT Praja Bali Transportasi. Selain itu peneliti mengumpulkan data sekunder melalui studi pustaka untuk membangun landasan teori yang sesuai dengan permasalahan atau kerangka konseptual penelitian

sehingga dapat membaca buku-buku referensi (baik buku-buku wajib perkuliahan maupun buku-buku umum), jurnal-jurnal penelitian, artikel-artikel serta penelusuran internet melalui situs website yang berkaitan dengan pembahasan penelitian untuk mencari teori-teori dan prinsip-prinsip yang dapat diterapkan dalam penelitian ini.

Populasi dan Metode Penentuan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Praja Bali Transportasi. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 133 orang yang ditentukan menggunakan rumus slovin.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi serta kuisioner.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik analisis regresi dua prediktor atau analisis berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas Instrumen

Hasil uji validitas yang ditampilkan pada Tabel 5.2 menunjukkan bahwa keseluruhan indikator komitmen organisasi, kepemimpinan, motivasi dan iklim organisasi yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki nilai korelasi di atas 0,3 sehingga keseluruhan indikator yang digunakan dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan ke analisa berikutnya.

Uji Reabilitas Instrumen

Hasil uji reliabilitas yang ditampilkan pada Tabel 5.3 menunjukkan seluruh instrumen

penelitian dikatakan reliabel dimana keseluruhan instrumen layak digunakan untuk mengumpulkan data. Nilai keseluruhan *cronbach's alpha* $\geq 0,60$ menunjukkan bahwa pengukuran tersebut dapat memberikan hasil

yang konsisten apabila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama pada waktu yang berbeda.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Tabel 1.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		133
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,53393445
Most Extreme Differences	Absolute	,047
	Positive	,045
	Negative	-,047
Test Statistic		,047
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Lampiran 5, diolah 2020

Berdasarkan hasil analisis normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov*, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05

yang artinya data berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 2.

Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Kesimpulan
1.	Kepemimpinan (X1)	,332	3,011	Tidak terjadi multikolinearitas
2.	Motivasi (X2)	,203	4,932	Tidak terjadi multikolinearitas
3	Iklim Organisasi (X3)	,215	4,643	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Lampiran 5, diolah 2020

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi yaitu mempunyai angka *Tolerance* $> 0,10$ atau mempunyai nilai *VIF* < 10 .

Berdasarkan hasil analisis, dapat dilihat bahwa koefisien *Tolerance* ketiga variabel lebih besar dari 0,10 serta nilai *VIF* yang lebih kecil dari 10. (Utama, 2014:106). Tabel di atas

menunjukkan hasil uji multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sig.	Keterangan
1.	Kepemimpinan (X1)	0,650	Bebas heteroskedastisitas.
2	Motivasi (X2)	0,070	Bebas heteroskedastisitas
3	Iklim Organisasi (X3)	0,127	Bebas heteroskedastisitas.

Sumber: Lampiran 5, diolah 2020

Pada tabel diatas regresi terbebas dari memperlihatkan tingkat signifikansi heteroskedastisitas.

tiap variabel bebas di atas 0,05 sehingga dapat disimpulkan model

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,964 ^a	,929	,927	1,5516684

Sumber: Lampiran 5, diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa besarnya nilai *R square* adalah sebesar 0,929 ini berarti pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi

karyawan sebesar 92,9 persen sedangkan sisanya sebesar 7,1 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian.

Tabel 5.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,625	,648		,964	,337
	Kepemimpinan	,363	,041	,364	8,920	,000
	Motivasi	,520	,050	,547	10,487	,000
	Iklim Organisasi	,113	,052	,110	2,173	,032

Sumber: Lampiran 5, diolah 2020

Pada tabel diatas dapat dilihat nilai koefisien regresi dari variabel bebas kepemimpinan, motivasi kerja dan iklim organisasi, serta konstanta

variabel terikat (komitmen organisasi karyawan), maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,625 + 0,363(X_1) + 0,520(X_2) + 0,113(X_3) + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT Praja Bali Transportasi. Diketahui konstanta besarnya 0,625 mengandung arti jika variabel kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan iklim organisasi (X_3) tidak berubah, maka komitmen organisasi karyawan (Y) tidak mengalami perubahan atau sama dengan 0,625.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan PT Praja Bali Transportasi. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, maka komitmen organisasi karyawan PT Praja Bali Transportasi semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Eko Purnomo (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasi Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif motivasi terhadap komitmen organisasi karyawan PT Praja Bali. Hal tersebut berarti bahwa, semakin tinggi motivasi karyawan maka komitmen organisasi karyawan juga semakin meningkat. Pada penelitian ini motivasi kerja terbukti berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tania dan Susanto

(2013) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif iklim organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan PT Praja Bali. Hal tersebut berarti bahwa, semakin baik atau kondusif iklim organisasi pada PT. Praja Bali maka, komitmen organisasi karyawan juga semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya menemukan bahwa iklim organisasi memiliki kaitan erat dengan komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Affandi (2002) menemukan iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Praja Bali Transportasi.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Praja Bali Transportasi.
3. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Praja Bali Transportasi.

SARAN

Saran yang dapat diberikan, berdasarkan pada hasil analisis, pembahasan dan simpulan adalah sebagai berikut:

1. Organisasi (PT. Praja Bali) diharapkan untuk mempertahankan dan meningkatkan iklim organisasi yang sudah dirasakan baik oleh karyawan dan telah terbukti mampu meningkatkan komitmen organisasi karyawan.
2. Organisasi (PT. Prja Bali) diharapkan mampu meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Salah satu dapat dilakukan dengan menjaga iklim organisasi yang ada. Dengan iklim organisasi yang dirasakan kondusif oleh karyawan, maka akan meningkatkan *sense of belonging* atau rasa memiliki terhadap organisasi sehingga karyawan merasakan bahwa keberadaan organisasi memiliki arti penting bagi karyawan. Dengan meningkatnya rasa memiliki dan arti penting organisasi bagi karyawan maka akan meningkatkan pula komitmen organisasi karyawan sehingga kinerja perusahaan semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adik Suciono. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Yang Berdampak Pada Disiplin Kerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 2 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Adhi Krisna Yuliawan, I Wayan Gede Supartha. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Denpasar). Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia.
- Ahmad Shalahuddin. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan PT. Sumber Djanti Di Kalimantan Barat. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan Tahun 6. No. 1, April 2013 Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura Pontianak.
- Allen, N. J., and Meyer, J. P. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 1-18.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. 1993. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, vol: 63, pp. 1-18.
- Ana Sriekaningsih. 2015. The Effect of Competence and Motivation and Cultural Organization towards Organizational Commitment and Performance on State University Lecturers in East

- Kalimantan Indonesia. *European Journal of Business and Management* Vol.7, No.17, 2015.
- Anak Agung Gde Mantra Suarjana. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai PLN Rayon Gianyar di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol 12 No. 1 Maret 2016 Politeknik Negeri Bali.
- Baihaq, Muhammad Fauzan, 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Beni Moi. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Sugih Alamanugroho Gunungkidu, D.I. Yogyakarta. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, September: 124-135.
- Brown, S.P & Leigh, T.W. 1996. A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*. 81, 358-368.
- Cepi Priatna. 2015, Perilaku Organisasi. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Davis, K. dan Newstrom, J. 1995. *Human Behavior at Work. Organization Behavior* 8th Edition. Singapore: Mc. Graw-Hill. International.
- Dessler, G. 2000. *Human Resource Management*. 8th edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Devi Kurniasari, Abdul Halim. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, Volume 8 Nomor 2, Mei 2013 Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Eko Purnomo, 2018. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Fakultas Pascasarjana Universitas Indraprasta PGRI* Volume 10, No. 1, April 2018, pp. 28-38.
- Faisal N. Al-Madi. 2017. The Impact of Employee Motivation on Organizational Commitment. *European Journal of Business and Management* Vol.9, No.15, 2017.
- Gaozali, Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*. Jakarta: Djambatan.

- Ghozali, Imam. 2015. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James, L., et al. 1992. Organisasi Dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses. Binarupa Aksara: Jakarta.
- Gibson, James, L., 2000, Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses, Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Higgins, 1998, Hubungan antara Kepemimpinan dengan Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja. Terjemahan: Abdul Rasyid dan Ramelan, Jakarta: PPM.
- Hendra Ardiansyah. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intevening Pada Karyawan PT Garam (Persero). Tesis Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Airlangga Surabaya.
- Litwin Gh, & Stringer Ra Jr. (1968). Motivation And Organizational Climate. Boston: Harvard University Press.
- Nasution. 2003. Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif. Bandung: Tarsito
- Nazir, Moh. (2013). Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ni Luh Putu Suarningsih, Arief Alamsyah, Armanu Thoyib. 2013. Pengaruh Iklim Organisaasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit. Jurnal Fakultas Kedokteran Universitas Brawijaya.
- Nurul Qomarianing Purnama. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bank BRI cabang Kawi Malang). Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Robbins, Stephen P. 2001. Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta
- Sofyandi, Herman dan Iwa Garniwa. 2007. Perilaku Organisasional. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Shonia Rahma Ausri, Heru Susilo, Muhammad Cahyo Widyo Sulisty, 2018. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Oranisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang). Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi, Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sulistyo. 2011. Metode Penelitian. Jakarta: Penaku.
- Sutikno, Sobry. 2014. Metode & Model-Model Pembelajaran Menjadikan Proses Pembelajaran Lebih Variatif, Aktif, Inovatif, Efektif, dan Menyenangkan. Lombok: Holistica.
- Syofian Siregar. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif

- Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS. Jakarta: Kencana
- Umam, Khaerul. 2012. Manajemen Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Vandenberg, R.J. and Lance, C.E. 1992. A review and Synthesis of the Measurement Invariance Literature: Suggestions, Practices, and Recommendations for Organizational Research. *Organization Research Methods*, 12:4-69
- Veithzal, Rivai. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Veithzal Rivai, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Wahjosumidjo. 1991. Kepemimpinan yang Efektif. Yogyakarta: Balai Pustaka.
- Wibowo, 2015, Manajemen Kinerja, Jakarta : Rajawali Pers
- Winda Kusuma Wardhani. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Wirawan, 2007. Budaya dan Iklim Organisasi. Jakarta : Salemba Empat
- Yousef, Darwish A. 2000. Organizational Commitment: A Mediator of the Relationships of Leadership Behavior with Job Satisfaction and Performance in a non-western Country. *Journal of Managerial Psychology*, Volume 15, Number 1.
- Yukl, Gary (2015) Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7). Jakarta : Indeks