

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Sulawesi Barat**

**Dauliyah, Saban Echdar, Maryadi**

<sup>1</sup>Manajemen Sumber Daya Manusia Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk 1) mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi secara parsial terhadap Komitmen Organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Sulawesi Barat, 2) mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Komitmen Organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Sulawesi Barat, 3) mengetahui dan menganalisis Gaya Kepemimpinan, variabel paling dominan pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Sulawesi Barat. Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Sulawesi Barat. Metode yang digunakan adalah survey lapangan dengan kuisioner sebagai instrumen pendukung. Jumlah sampel sebanyak 72 responden. Adapun rumus yang digunakan untuk menentukan sampel adalah formulasi dari Slovin. Data dianalisis dengan Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Secara bersama-sama, tiga faktor atau variabel yang menjadi analisis penelitian yaitu faktor Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh bermakna dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Sulawesi Barat, 2) Secara sendiri-sendiri atau parsial, bahwa faktor Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh secara bermakna atau signifikan terhadap Komitmen Organisasi Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Sulawesi Barat, 3) Dari ketiga faktor tersebut, faktor yang paling dominan pengaruhnya adalah Budaya Organisasi, kemudian disusul oleh Kepemimpinan diposisi kedua, dan terakhir adalah Kepuasan Kerja.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi

### **PENDAHULUAN**

Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi atau perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya. Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika

bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya. Namun kenyataannya banyak organisasi atau perusahaan yang kurang memperhatikan mengenai komitmen/loyalitas karyawannya sehingga kinerja mereka kurang maksimal. Komitmen organisasi itu sendiri adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh individu dengan adanya identifikasi, keterlibatan serta loyalitas terhadap organisasi. Serta adanya keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan tidak bersedia meninggalkan organisasinya dalam keadaan apapun. Kepuasan kerja juga memiliki hubungan erat dengan komitmen organisasional. Kepuasan kerja merupakan aspek pertama yang dicapai sebelum seorang karyawan memiliki komitmen organisasional, di mana menurut Gunluet al. (2010), kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional

Faktor lain yang dianggap turut mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepemimpinan. Pemimpin memiliki tanggung jawab atas kegiatan yang dilakukan oleh bawahannya. Mintzberg dalam Luthans (2002) dan Sutiadi (2003) mengemukakan bahwa peran kepemimpinan dalam organisasi adalah sebagai pengatur visi, motivator, penganalisis, dan penguasaan pekerjaan. Yasin (2009) mengemukakan bahwa keberhasilan kegiatan usaha pengembangan organisasi, sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan atau pengelolanya dan komitmen pimpinan puncak organisasi untuk investasi energi yang diperlukan maupun usaha-usaha pribadi pimpinan. Anoragaet al. (1995) dalam Tika (2009) mengemukakan bahwa ada sembilan peranan kepemimpinan seorang dalam organisasi yaitu pemimpin sebagai perencana, pemimpin sebagai pembuat kebijakan, pemimpin sebagai ahli, pemimpin sebagai pelaksana, pemimpin sebagai pengendali, pemimpin sebagai pemberi hadiah atau hukuman, pemimpin sebagai teladan dan lambang atau simbol, pemimpin sebagai tempat menimpakan segala kesalahan, dan pemimpin sebagai pengganti peran anggota lain. Oleh karena itu, kemampuan memimpin dari seorang pemimpin menjadi satu syarat penting. Jika seorang pemimpin tepat, maka dapat diasumsikan bahwa tingkat komitmen organisasi guru juga akan meningkat pula.

Dukungan empirik terhadap kuatnya pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi setidaknya telah dikemukakan oleh beberapa peneliti antara lain Taurisa, dan Ratnawati (2012), Simanjuntak (2013), Awan., Mahmood and Idrees (2014), Akomolafe and Olatomide (2013), Heriyanti (2007). Bertitik tolak dari landasan berpikir inilah, maka judul penelitian yang akan diajukan adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Sulawesi Barat

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, lokasi penelitian yang dipilih adalah kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Sulawesi Barat. Pemilihan lokasi penelitian dilakukan dengan pertimbangan:

1. Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Sulawesi Barat merupakan tempat yang paling mudah bagi penulis untuk mendapatkan data penelitian
2. Jumlah Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Sulawesi Barat cukup representative untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Adapun waktu penelitian berlangsung selama dua bulan, yaitu pada bulan September- Oktober 2019. Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan

kuesioner kepada responden. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan dua cara yaitu bekerjasama dengan pihak ketiga dan dilakukan oleh peneliti sendiri. Pihak ketiga yang dimaksud adalah pejabat struktural dalam lingkup Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Sulawesi Barat. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Sulawesi Barat yang berjumlah 253 orang. Karena banyaknya jumlah populasi, maka diperlukan sampel. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan pendekatan statistik. Adapun rumus yang digunakan adalah formulasi dari Slovin (dalam Husein Umar: 2005)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Hasil uji regresi linier berganda

Variabel	Variabel Independent	B	t <sub>hitung</sub>	Sig.
Dependent				
	Konstanta	,583	1,886	,017
Komitmen	Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	,228	2,859	,002
Organisasi	Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	,074	1,940	,004
(Y)	Budaya Organisasi (X <sub>3</sub> )	,539	5,914	,000
df1 = 3	df2 = 68	F	= 23,908	
Adjusted R Squared	= 0,492	Sig.	,000 <sup>b</sup>	
N	= 72	D.Watson	= 1,822	

Sumber: Data primer setelah diolah (2019)

Sesuai tabel di atas dapat dilihat nilai p sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dan 0,05 berarti  $p < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak, berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Komitmen Organisasi(Y). Nilai Adjusted  $R_{squared} = 0,492$  yang merupakan indeks determinasi menyatakan persentase sekitar 49,2% Komitmen Organisasi dapat dijelaskan oleh ketiga variabel ini, sedangkan sisanya 50,8% dijelaskan oleh sebab-sebab lain. Untuk selanjutnya digunakan uji F dan uji t untuk pembuktian hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya.

#### a. Uji F

Output hasil analisis SPSS pada tabel ANOVA(a) yang juga telah ditampilkan pada tabel sebelumnya, terbaca nilai  $F_{hitung}$  sebesar 23,908 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hipotesis pengujian yang digunakan untuk keputusan analisis ini adalah sebagai berikut:

- $H_0$  = Variabel independen dalam hal ini Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi, secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh bermakna terhadap Komitmen Organisasi.

- $H_1$  = Variabel independen dalam hal ini Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi, secara bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap Komitmen Organisasi.

Pedoman yang digunakan adalah :

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima

Dari hasil perhitungan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22.0 diperoleh hasil  $F_{hitung}$  23,908. Pada tabel Model Summary(b) diketahui  $df_1$  sebesar 3 dan  $df_2$  sebesar 68. Dengan tingkat  $\alpha$  sebesar 5 %, maka  $F_{tabel}$  dapat diketahui sebesar 2,60. Oleh karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $23,908 > 2,60$ ), maka  $H_0$  ditolak. Hal ini mengandung arti bahwa variabel independen ( $X_{1-3}$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap variabel dependen (Y). Dengan kata lain bahwa ketiga faktor yang dianalisis, secara bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap Komitmen Organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Sulawesi Barat. Cara lain yang dapat digunakan dalam menganalisis hasil olahan data SPSS adalah dengan membandingkan Sig. dengan  $\alpha$ . Jika  $Sig. < \alpha$  maka  $H_0$  ditolak. Pada tabel ANOVA(a) hasil olah data SPSS ver. 22.0 dapat diketahui Sig. 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 (5%).

### b. Uji t

Untuk pengaruh parsial variabel independen, maka langkah yang dilakukan adalah dengan melihat tingkat signifikansi atau kemaknaan koefisien korelasi parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya melalui uji t.

Hipotesis untuk pengujian ini adalah:

- $H_0$  = Koefisien regresi tidak signifikan
- $H_1$  = Koefisien regresi signifikan

Pedoman yang digunakan adalah

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima

Dari hasil analisis regresi berdasarkan data olahan SPSS ver. 22.0 sebagaimana tertera pada lampiran, pada tabel Coefficients(a) dapat diketahui hasil perhitungan  $t_{hitung}$ . Pada taraf kepercayaan 5 %, maka  $t_{tabel}$  diketahui sebesar 1,645. Berikut disajikan data perbandingan antara  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  dari masing-masing variabel bebas sebagaimana tertera dibawah ini:

**Hasil uji t variabel independen**

No	Variabel Bebas	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Kesimpulan
1	Konstanta (a)	1,886	1,645	$t_{hitung} > t_{tabel}$
2	X1	2,859	1,645	$t_{hitung} > t_{tabel}$
3	X2	1,940	1,645	$t_{hitung} > t_{tabel}$
4	X3	5,914	1,645	$t_{hitung} > t_{tabel}$

Dari rekap tabel di atas dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen sebagai berikut:

- Untuk variabel konstanta (a) memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 1,886. Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,645), maka  $H_0$  ditolak. Artinya koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel konstanta berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Organisasi (Y).
- Untuk variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terdapat  $t_{hitung} = 2,869$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,645$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel  $X_1$  secara parsial berpengaruh secara nyata terhadap Komitmen Organisasi (Y).
- Untuk variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terdapat  $t_{hitung}$  sebesar 1,940 lebih besar dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,645. Dengan demikian  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel  $X_2$  secara parsial berpengaruh secara nyata terhadap Komitmen Organisasi (Y).
- Untuk variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ ) terdapat  $t_{hitung} = 5,914$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,645$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel  $X_3$  secara parsial berpengaruh secara nyata terhadap Komitmen Organisasi (Y).

Cara lain yang dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat adalah dengan membandingkan antara nilai Sig. dengan  $\alpha$ .

Pedoman yang digunakan adalah

- Jika Sig.  $< \alpha$  maka  $H_0$  ditolak
- Jika Sig.  $> \alpha$  maka  $H_0$  diterima

Berdasarkan hasil uji SPSS ver 22.0 sebagaimana tertera pada lampiran, nilai Sig. tiap variabel bebas (a dan  $X_{1-3}$ ) lebih kecil dari nilai  $\alpha$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak. Artinya koefisien regresi tiap variabel bebas ( $X_{1-3}$ ) signifikan terhadap variabel terikat (Y).

## Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis statistik yang telah dilakukan, nampak bahwa hasil uji F (lihat tabel) menunjukkan bahwa  $F_{hitung} = 23,908 > F_{tabel} = 2,60$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ), secara serentak mempunyai pengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Sulawesi Barat. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, maka permasalahan penelitian yang ke-2 sebagaimana yang dikemukakan pada BAB I terdahulu, dengan sendirinya telah terjawab.

Dari tabel juga diketahui nilai Adjusted  $R_{square} = 0,492$  yang merupakan indeks determinasi menyatakan persentase sekitar 49,2% Komitmen Organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Sulawesi Barat dapat dijelaskan oleh ketiga variabel ini, sedangkan sisanya 50,8% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak menjadi variabel penelitian. Dari hasil Uji t diperoleh hasil koefisien regresi dari setiap variabel bebas secara parsial adalah signifikan terhadap variabel terikat. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan



Pendapatan Daerah Sulawesi Barat dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi.

#### **a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Sulawesi Barat**

Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terdapat  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara nyata terhadap Komitmen Organisasi (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Simanjuntak, (2013), Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru SMK Sub Rayon 03 Pematang Siantar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh: (1) budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru, (2) kepemimpinan pada kepuasan kerja guru, (3) budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, (4) pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasional, (5) kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Temuan penelitian ini menunjukkan: (1) pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 15,9%, (2) pengaruh kepemimpinan terhadap tingkat kepuasan kerja sebesar 31%, (3) budaya organisasi memberikan pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi sebesar 34,8%, (4) Kepemimpinan memberikan pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi sebesar 34,6%, dan (5) Kepuasan kerja memberikan pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi sebesar 46,2%.

#### **b. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Sulawesi Barat**

Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terdapat  $t_{hitung}$  lebih besar dari tabel sebesar. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara nyata terhadap Komitmen Organisasi (Y). Heriyanti, 2007, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. PLN (Persero) APJ Semarang). Penelitian ini ditujukan untuk menguji pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja, menguji pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional, dan menguji pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasional sebagai variabel intervening. Hasil analisis menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan melalui Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Temuan Empiris tersebut mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang merupakan penyebab terjadinya Kinerja Pegawai yang rendah, manajemen perusahaan seharusnya memperhatikan faktor-faktor seperti Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional, karena faktor-faktor tersebut terbukti mempengaruhi tinggi rendahnya

Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai tersebut. Implikasi teoritis dan saran-saran bagi penelitian yang akan datang juga diuraikan pada bagian akhir dalam penelitian ini

### **c. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Sulawesi Barat**

Variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ ) terdapat  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Hal ini menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan maka dapat dikatakan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Organisasi (Y).

Simanjuntak.,2013, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Smk Sub Rayon 03 Pematang Siantar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh: (1) budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru, (2) kepemimpinan pada kepuasan kerja guru, (3) budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, (4) pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasional, (5) kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Temuan penelitian ini menunjukkan: (1) pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 15,9%, (2) pengaruh kepemimpinan terhadap tingkat kepuasan kerja sebesar 31%, (3) budaya organisasi memberikan pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi sebesar 34,8%, (4) Kepemimpinan memberikan pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi sebesar 34,6%, dan (5) Kepuasan kerja memberikan pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi sebesar 46,2%..

## **KESIMPULAN**

Secara bersama-sama, tiga faktor atau variabel yang menjadi analisis penelitian yaitu faktor Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh bermakna dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Sulawesi Barat. Secara sendiri-sendiri atau parsial, bahwa faktor Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh secara bermakna atau signifikan terhadap Komitmen Organisasi Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Sulawesi Barat dan ketiga faktor tersebut, faktor yang paling dominan pengaruhnya adalah Budaya Organisasi, kemudian disusul oleh Kepemimpinan diposisi kedua, dan terakhir adalah Kepuasan Kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Awan, Muhammad Rafiq., Mahmood, Khalid., and Idrees, Haroon., 2014, Leadership Style, Culture and Commitment: An Analytical Study of University Libraries in Pakistan, Library Philosophy and Practice (e-journal) Libraries at University of Nebraska-Lincoln, 1-7-2014.
- Akomolafe, Moyosola Jude., and Olatomide, Onijuni Olufemi., 2013 Job Satisfaction and Emotional Intelligence as Predictors of Organizational Commitment of Secondary School Teachers, *Ife Psychologia*, 21(2), September 2013 Copyright © Ife Center for Psychological Studies/Services, Ile-Ife, Nigeria.

- Cahyono, Budi dan Suharto. 2010, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. JRBI Vol.1, No. 1, Januari 2010 : 13 – 30
- Cahyono, Dwi, dan Ghozali I., 2010, Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasional, dan Konflik Peran Terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi, Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Vol. 5, No. 3.
- Heriyanti, Dewita, 2011, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. PLN (Persero). APJ Semarang), Tesis pada Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Luthans E.A., 2011, Organizational Behavior, Sixth Edition, Singapore: McGraw Hill Book Co.
- Luthans, Fred. 2011. Organizational Behavior: An Evidence – Based approach. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta
- Robbins, Stephen P., 2010 Manajemen, (Jilid 1), (Edisi 10): Jakarta : Erlangga.
- Taurisa, Chaterina Melina., dan Ratnawati, Intan., 2012, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang), Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), September, Hal. 170 – 187 Vol. 19, No. 2, ISSN: 1412-3126.\
- Widarko, A., & Anwarodin, M. K. (2022). Work Motivation and Organizational Culture on Work Performance: Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Mediating Variable. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 123-138.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84-93.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 104-116.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 72–83.
- Sitorus, D. S., Putri, A. A., Hidayat, P. R., & Rostina, C. F. (2021). The Influence of Selection, Motivation and Utilization of Information System Academic for Lecturer (SIAD) on the Lecturer Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 61-71.