Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk **JBK**

OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 9 No. 3 Tahun 2020

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN PINRANG

Andi Ardiansyah, Muhammad Idris, Syamsul Alam
Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia

Abstrak

Andi Ardiansyah. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Partisipasi Penyusunan Anggaran, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang (dibimbing oleh Muhammad Idris dan Syamsul Alam)Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kepemimpinan transformasional, partisipasi penyusunan anggaran dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan serta variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang.Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian bulan Oktober sampai November 2019. Berangkat dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, jenis penelitian adalah gabungan kualitatif dan kuantitatif, karena penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik analisis korelasional Populasi maka dalam penelitian ini meliputi seluruh pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang berjumlah 56 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanya 56 orang pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda (Multiple Regression Analysis).Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, partisipasi penyusunan anggaran dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan dan komitmen organisasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang.

Kata kunci: kepemimpinan transformasional, partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi dan kinerja.

PENDAHULUAN

Globalisasi telah membawa angin perubahan yang besar bagi semua bangsa didunia termasuk Indonesia menghadapi era globalisasi, bangsa Indonesia dihadapkan pada berbagai masalah bangsa terutama dalam memasuki masa–masa peralihan yang ditandai dengan berbagai perubahan mendasar dalam tatanan masyarakat, baik pada tatanan sosial, budaya, ekonomi maupun politik. Keanekaragaman kondisi masyarakat serta potensi daerah tersebut perlu mendapat pertimbangan Pemerintah Daerah dalam menyelenggarakan tugas, baik tugas pemerintah, tugas pembangunan maupun pelayanan masyarakat, agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Pembangunan daerah sebagai bagian integral dari pembangunan nasional harus dikelola dengan baik dan

Copyright 2020. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk
JBK
OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 9 No. 3 Tahun 2020

terencana.Anggaran merupakan bagian terpenting dalam sebuah organisasi, baik organisasi sektor swasta ataupun sektor publik. Anggaran adalah suatu rencana yang pada umumnya dinyatakan dalam ukuran kuantitatif, dan biasanya dalam bentuk uang yang akan digunakan untuk menunjukkan suatu perolehan dan penggunaan dalam organisasi. Suatu anggaran harus terorganisasi secara rapi, rinci, jelas, dan komprehensif. Untuk menyusun sebuah anggaran, suatu organisasi harus mengembangkan lebih dahulu perencanaan strategis. Melalui perencanaan strategis yaitu perencanaan level tertinggi dalam suatu organisasi yang menjadikan rujukan utama perencanaan-perencanaan lain yang merupakan tanggung jawab manajemen eksekutif (Yuwono 2005: 3). Dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 mengenai Pemerintahan Daerah maka membuka kesempatan ataupun peluang bagi daerah untuk membangun dan mengembangkan daerahnya sesuai dengan kebutuhan dan prioritasnya masing-masing. Namun disisi lain menimbulkan konsekuensi bagi pemerintah daerah dalam bentuk pertanggungjawaban atas pengalokasian dana yang dimiliki pemerintah dengan cara yang efektif dan efisien, khususnya dalam hal meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Partisipasi penyusunan anggaran dibutuhkan agar anggaran yang dibuat bisa lebih sesuai dengan kenyataan yang ada di lapangan. Partisipasi merupakan konsep dimana seorang bawahan ikut terlibat dalam pengambilan keputusan sampai tingkat tertentu bersama atasannya (Robbins, 2002: 179).

Kinerja (performance) adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi (Mahsun, 2006: 25). Kinerja yang diraih oleh suatu organisasi pada dasarnya merupakan prestasi para anggota organisasi itu sendiri, mulai dari tingkat atas sampai pada tingkat bawah. Visi dan Misi menjelaskan komitmen organisasi secara teori dan diharapkan dapat diwujudkan dengan cara kinerja organisasi yang baik sehingga dapat mencapai nilai tertentu sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi.kepemimpinan transformasional dapat memberikan motivasi serta inspirasi kepada setiap pegawai. Kepemimpinan transformasional juga berupaya untuk mengembangkan peran pegawai ke arah yang lebih baik dan menguntungkan bagi pegawai serta secara keseluruhan dapat menguntungkan dalam hal meningkatkan produktivitas organisasi. Dengan adanya kepemimpinan transformasional pegawai akan merasakan kepercayaan, kekaguman dan penghormatan terhadap pemimpin dan pegawai akan lebih termotivasi. Menurut Bass (dalam Yulk 2011) Pemimpin mengubah dan memotivasi pegawai dengan cara: (1) membuat pegawai lebih menyadari pentingnya hasil pekerjaan, (2) membujuk pegawai untuk lebih mementingkan tim dan organisasi dibandingkan dengan kepentingan pribadi, dan (3) meningkatkan semangat pegawai untuk berkembang. Tichi dan Devana (dalam Aritonang, 2011) mengasumsikan kepemimpinan transformasional ini muncul karena adanya perubahan yang cepat pada era global yang meningkatkan kompetisi antar organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Risambessy (2012) yang menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.Komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis individu yang menggambarkan hubungan antara pegawai dengan organisasi, dan memiliki implikasi terhadap keputusan pegawai untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaan organisasi. Ada tiga komponen komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif Robbins (2013).

Copyright 2020. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk JBK
OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 9 No. 3 Tahun 2020

Komitmen afektif berkaitan dengan adanya perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Komitmen berkelanjutan berkaitan dengan nilai ekonomi yang dirasa bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Komitmen normatif berkaitan dengan kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan moral atau etis. Pada tiap individu ketiga komponen tersebut dapat muncul dalam derajat yang berbeda-beda dan untuk mengetahuinya perlu memperhatikan ciri-ciri yang menunjukkan suatu komitmen organisasi pada individu tersebut Robbins (2013).Komitmen organisasi merupakan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan tujuan (goal) yang ingin dicapai organisasi (Mowday et al, 1979). Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting bagi kelanggengan suatu organisasi. Tanpa adanya komitmen organisasi yang kuat dalam diri individu, tidak akan mungkin suatu organisasi dapat berjalan dengan maksimal. Komitmen organisasi merupakan tingkat sejauh mana seorang karyawan memihak pada salah satu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta memiliki niat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Suatu organisasi harus memberi perhatian yang penuh dan dapat membuat karyawan percaya terhadap organisasi, agar dapat diperoleh komitmen karyawan. Apabila komitmen karyawan telah diperoleh maka akan didapatkan karyawan yang setia, dan mampu bekerja dengan baik untuk suatu kepentingan organisasi.

Menurut Luthans (2006: 250), terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi, kepuasan kerja, motivasi, gaji, gaya kepimimpinan, terhadap kinerja, tingkat pergantian karyawan yang rendah, dan tingkat ketidakhadiran yang rendah, serta terdapat bukti bahwa komitmen karyawan berhubungan dengan persepsi iklim, organisasi yang hangat dan mendukung, dan menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu. Memperkerjakan individu yang nilai-nilainya tidak selaras dengan nilai-nilai organisasi yang telah ada maka cenderung akan menghasilkan karyawan yang kurang memiliki motivasi dan komitmen, serta yang tidak terpuaskan oleh pekerjaan mereka dan oleh organisasi (Sumarno, 2005). Hasil penelitian Sumarno (2005) menemukan pengaruh komitmen organisasi terhadap hubungan partisipasi anggaran dan kinerja pegawai adalah positif dan signifikan. Sedangkan pada hasil penelitian Bambang dan Osmad (2007) mengungkapkan pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasi dalam memoderasi partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja aparat pemda.Beberapa fenomena actual empiric yang dapat digambarkan pada kantor badan keuangan daerah adalah belum optimalnya efek dari kepemimpinan tranformasional yang mampu menginspirasi pegawai serta keterlibatan pegawai dalam pelaksanaan tugas keseharian. Konsep dan idealism pegawai terhadap partisipasi anggaran komitmen organisasi belum optimal sehingga mempengaruhi kinerja pegawai pada badan keuangan daerah kabupaten pinrang. Keterlibatan semua komponen dalam proses penyusunan anggaran dan masih lemahnya kepemimpinan serta komitmen organisasi. Hal-hal sebagaimana peneliti ungkap dalam latar belakang penelitian ini menjadi landasan untuk meneliti sebuah judul penelitian Pengaruh kepemimpinan transformasional, partisipasi penyusunan anggaran dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang.

Copyright 2020. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk
JBK
OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 9 No. 3 Tahun 2020

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei. Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi yang besar maupun kecil, tetapi yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antarvariabel. Survei juga dapat digunakan untuk menyelidiki hubungan atau untuk menguji hipotesis.

a. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS ver. 20 yang tertuang dalam Tabel 5.13 berikut :

Tabel 1.
Hasil uji t

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.674	1.819		-.370	.713		
	X1	.352	.163	.297	2.153	.036	.257	3.891
	X2	.335	.158	.297	2.128	.038	.251	3.978
	X3	.348	.132	.331	2.633	.011	.308	3.246
a. Dependent Variable: Y								

b. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel kepemimpinan transformasional, partisipasi penyusunan anggaran dan komitmen organisasi, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang . Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver. 20 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 5.14. berikut :

Tabel 2.
Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125.357	3	41.786	50.976	.000[b]
	Residual	42.625	52	.820		
	Total	167.982	55			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

c. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Copyright 2020. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk
JBK
OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 9 No. 3 Tahun 2020

Tabel 3.
Uji hasil beta

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.674	1.819		-.370	.713		
	X1	.352	.163	.297	2.153	.036	.257	3.891
	X2	.335	.158	.297	2.128	.038	.251	3.978
	X3	.348	.132	.331	2.633	.011	.308	3.246
a. Dependent Variable: Y								

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan transformasional pada Uji t berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian M. Isa Ansari, (2002) yang menyimpulkan bahwa hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan adalah positif dan signifikan. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh motivasi terhadap peningkatan prestasi kerja/kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada indikator yang digunakanPartisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang. Maka untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, seharusnya pelaksanaan partisipasi penyusunan anggaran dijalankan secara seimbang satu sama lain dan sebagai satu kesatuan agar sumber daya manusia yang bersangkutan yaitu pegawai menghasilkan kinerja yang baik. Organisasi akan menunjukkan hasil kinerja yang lebih tinggi jika ada kesesuaian antara lingkungan eksternal organisasi dengan strategi organisasi yang sejalan dengan kompetensi pekerjanya.Hasil tersebut sesuai dengan penelitian Sahrun (2006), yaitu partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja, sedangkan perbedaannya terdapat pada jumlah indikator yang digunakan. Indikator yang digunakan Sahrun untuk mengukur partisipasi penyusunan anggaran sebanyak 5 indikator yaitu arah organisasi, integritas, dukungan pimpinan, toleransi terhadap kritik dan saran, dan kontrol, sedangkan pada penelitian ini sebanyak 7 indikator yakni keterkaitan dengan lingkungan, hakikat kegiatan manusia, hakikat realitas dan kebenaran, hakikat waktu, hakikat manusia, hakikat hubungan antarmanusia, dan homogeneity vc diversity.

Oleh karena itu untuk menduduki jabatan fungsional pegawai perlu ditetapkan persyaratan antara lain :

a. Berbasiskan kompetensi dengan latar belakang profesi yang sesuai dengan kebutuhan Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang.
b. Khusus bagi calon pejabat fungsional pegawai, sebelum menjadi pegawai hendaknya diharuskan untuk mengikuti pelatihan teknis, sehingga kualitas pegawai dalam memberikan pelayanan pada masyarakat dapat seoptimal mungkin.

KESIMPULAN

Copyright 2020. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 9 No. 3 Tahun 2020

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang , dimana thitung = 2,153 > ttabel = 2,005 Partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang , dimana thitung = 2,128 > ttabel = 2,005. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang , dimana thitung = 3,030 > ttabel = 2,005. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Fhitung sebesar 50,976, lebih besar dari F tabel = 2,78. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) profesionalisme, etika prodesi dan komitmen organisasi secara simultan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang sebesar 74,6% sedangkan sisanya 25,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kepemimpinan transformasional, partisipasi penyusunan anggaran dan komitmen organisasi maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang adalah variabel komitmen organisasi (X3).

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, L. A., Hasibuan, A., Purba, S., Tjiptadi, D. D., Sudarmanto, E., Solissa, F., ... & Salman, S. (2020). Human Capital Management. Yayasan Kita Menulis.

Adekola, B. (2012). The impact of organizational commitment on job: a study of employees at Nigeria Universities. Journal of Human Resorce Studies, 2(2), 2162-3058.

Akbar, D.S. (2011). Pengaruh persepsi kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Skripsi. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Allen, N.J., & Mayer, J.P. (2010). The measurment and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of Occuptional Pshychology, 63, 1-18.

Allen, Natalie J, John P. Meyer. (2011). A three component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review. Vol. 1 No. 1

Anoraga, Pandji. (2012). Psikologi kepemimpinan. Jakarta. PT. Rineka Cipta.

Anoraga, Pandji. (2012). Psikologi kerja. Jakarta. PT. Rineka Cipta.

Aritonang. (2011). Pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap budaya organisasi. Tesis. Fak. Psikologi UI Depok.

Aryati, A. (2020). Factors Affecting The Export of Coffee In South Sulawesi Province. Point Of View Research Economic Development, 1(3), 39-50.

Avolio, B.J., & Bass, B.M. (2009). Re-examining the components of transformational and transaksional leadership using the multifactor leadership questionnaire. Journal of Occuptional and Organiation Psychology, 72, 441-462.

Ayub, N., & Rafif, A. (2011). The relationship between work motivation And job satisfaction. Pakistan Business Review, 332-347.

Bass, B.M., & Riggio, R.E. (2011). Transformational leadership, (2nd ED). New Jersey: Lawrence Elbaum Associates.

Copyright 2020. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 9 No. 3 Tahun 2020

Bisen. B., & Priya. (2010). Industrial psychology. New Age International (P) Limited, Publishers.

Chang, S.C., & Lee, M.s. (2012). A Study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employee, job satisfaction. Emerald the Learning Organization, 14(2), 155-185.

Farrel, M.A. (2010). Developing a market-oriented learning organization. Australian Journal of Management, 25(2), 201-203.

Firman, A., & Putra, A. H. P. K. (2020). The Effect of Social Media Utilization, Campus Environment and Entrepreneurship Knowledge on Student Entrepreneurial Interest. Point Of View Research Management, 1(4), 131-143.

Ghufron, M.N., Risnawita, R.S. (2011). Teori-teori psikologi. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Greenberg, Jerald & Baron, Robert A. (2015). Behavior in organizations: Understanding & managing the human side of work 5th ed. New Jersey: Prentice-Hall.

Grifin, M.A., & Malcolm, G.P., & Michael, A.W. (2011). Job satisfaction and teamwork: The role of supervisior support. Journal of organizational behavior, 537-550.

Hezberg, F. (1966). Work and the nature of man. Claveland: World Publishing Company.

Hughes, R.L., Ginnet, R.C & Curphy, G.J. (2009). Leadeship: Enhancing the lesson of experience, (6th ed). New York. Mcgraw-Hill.

Imanda, NS. (2012). Analisis tingkat kinerja karyawan kontrak PT. Kharisma Ide Nusantara Garmindo. Jurnal ilmu administrasi bisnis, 1(1), 1-8.

Jex, M.S. (2012). Organizational psychology a scientist-practioner approach. USA: John Wiley & Sons, Inc.

Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. (2012). Organizational behavior 7th ed. New York: McGraw-Hill.

Laurens, S., & Putra, A. H. P. K. (2020). Poverty alleviation efforts through MDG's and economic resources in Indonesia. The Journal of Asian Finance, Economics and Business, 7(9), 755-767.

Levy, E. Paul. (2011). Industrial organizational psychology: Understanding the Workplace. New York: Hounghton Mifflin Company.

Lumely, M.E.J., Coetzee.R. Tladinyane & Ferreira. (2011). Exploring the job satisfaction and organizational commitment of employee in the information technology environment. Southern Africa Business Review,15(1), 65-74.

Luthanz, F. (2013). Organizational behavior . Seventh Edition. New York. Mcgraw-Hill.

Manajemen sumber daya manusia. Angelica (terj). Jakarta: Slemba Empat.

Mappamiring, M., Akob, M., & Putra, A. H. P. K. (2020). What millennial workers want? Turnover or intention to stay in company. The Journal of Asian Finance, Economics and Business, 7(5), 237-248.

Martinette jr. Cecil, V. (2012). Learning organizational and leadership style. An applied research project submited to the national fire academy as Part of the excecutive fire officer program. American Behavioral Scientist, 10(1), 1-58.

Mathis, Robert L. & Jackson, John H. (2011). Human resource management. 10th ed.

Mcshane, S.I & Glinow, M.A.V. (2013). Organizational behavior: Emerging realities for the workplace revolution. New York. Mcgraw-Hill.

Muliana, M., Suleman, A. R., Arif, N. F., Simatupang, S., Sitepu, C. N. B., Wahyuddin, W., ... & Sudirman, A. (2020). Pengantar Manajemen. Yayasan Kita Menulis.

Munandar, A.S. (2011). Psikologi industri dan organisasi. Jakarta: UI-Press.

Copyright 2020. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 9 No. 3 Tahun 2020

Nainggolan, N. T., Munandar, M., Sudarso, A., Nainggolan, L. E., Fuadi, F., Hastuti, P., ... & Gusman, D. (2020). Perilaku Konsumen Di Era Digital. Yayasan Kita Menulis.

Nasir, M., & Kusuma, A. H. P. (2019). Kegiatan E-Marketing Sebagai Bentuk Kewiraushaan Dini Bagi Pelajar. Celebes Abdimas: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 1(1), 01-08.

Novianti. L. (2012). Pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Skripsi. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Oraman, Yasmin. (2011). Work motivation and job satisfaction dynamics of textile employees (electronic version). African Journal of Business Management. 5(8), 3361-3368.

Risambessy, A., Swasto, B., Thoyib, A & Astuti, E.S. (2012). The Influence of Leadership style, motivation, Burnout to wards Job Satisfaction and Employee Performance. Journal of Basic and Applied Scientific research, 2(9), 8833-8842.

Robbins, S.P., & Judge. (2013). Perilaku organisasi. Jakarta: Salemba empat Rogelberg, Steven G. (2012). Encyclopedia of industrial and organizational psychology. California: SAGE Publications.

Salim, A., Rustam, A., Haeruddin, H., Asriati, A., & Putra, A. H. P. K. (2020). Economic Strategy: Correlation between Macro and Microeconomics on Income Inequality in Indonesia. The Journal of Asian Finance, Economics and Business, 7(8), 681-693.

Sopiah. (2009). Perilaku organisasi.Yogyakarta : Penerbit Andi.

Spector, Paul, E. (2012). Job Satisfaction: Application, assessment, causes and Consequences. California: Sage Publications, Inc.

Susanti, S., Van Harling, V. N., Kurniawan, M. A., & Putra, A. H. P. K. (2019, December). Model of Higher Education Quality Improvement in Indonesia: Relationship between HRM and Information Technology Literacy. In Journal of Physics: Conference Series (Vol. 1424, No. 1, p. 012035). IOP Publishing.

Tella, C.O., & Popoola, S.O. (2012). Work motivation, job satisfaction, and organizational commitment of library personnel in academic and research Libraries in Oyo state, Nigeria (electronic version). Library Philosophy and Practice.

Thamrin, H.M. (2012). The influence of transformational leadership and organizational commitment on job satisfaction and employee performance. International Journal of Innovation, Management and Technology, 3(1), 566-572.

Umar. Jahja. (2010). Personality need, kepuasan & prestasi kerja. Ciputat Tanggerang Selatan: UIN-Press.

William. T. & Setiawan. R. (2013). Pengaruh komitmen organisasi dan kinerja karyawan terhadap organizational citizenship behavior di PT. CB Capital. Jurnal Manajemen Bisnis,1(1), 1-18.

Yulk, Garry. (2011). Kepemimpinan dalam organisasi. Jakarta: PT. Indeks.

Copyright 2020. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.