

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI  
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
(Studi Empirik Pegawai Pada Pesantren Ibnu Taimiyah Bogor)**

Suhendi<sup>1)</sup>, M. Entang<sup>2)</sup>, Martinus Tukiran<sup>3)</sup>  
<sup>1 2 3</sup> Universitas Pakuan

Email: heendi83@rocketmail.com

***Abstract***

*The purpose of this study is to determine the influence of Organizational Culture and Transformational Leadership on organizational commitment through the mediation of work motivation. The study population was 144 employees at the Ibnu Taimiyah Islamic Boarding School in Bogor and a sample of 106 employees. Data collection for each variable studied used a questionnaire with an assessment scale. Data analysis techniques using descriptive statistical analysis techniques and path analysis techniques (path analysis). The results showed: (a) There is a direct influence between organizational culture on work motivation with a regression coefficient value of  $\beta = 0.875$ , (b) There is a direct influence between transformational leadership on work motivation with a regression coefficient value of  $\beta = 0.035$ , (c). There is a direct influence between organizational culture on organizational commitment with a regression coefficient value of  $\beta = 0.421$ , (d). There is a direct influence between transformational leadership on organizational commitment and the value of the regression coefficient of  $\beta = 0.268$ , (e). There is a direct influence between work motivation and organizational commitment and the value of the regression coefficient of  $\beta = 0.303$ , (f). There is an indirect influence between organizational culture on organizational commitment through work motivation with a zhitung value greater than ztabel or  $2,171 > 1.96$ . Then it can be concluded that work motivation mediates the indirect influence between organizational culture on organizational commitment, and (g). There is an indirect influence between transformational leadership on organizational commitment through work motivation with a zhitung value smaller than ztabel or  $0,565 < 1.96$ . So it can be concluded that work motivation mediates the indirect influence between transformational leadership and organizational commitment.*

*Keywords : organizational culture, transformational leadership, work motivation, and commitment to the organization.*

**Keywords:** *Organizational culture, transformational leadership, work motivation, and commitment to the organization.*

## **1. PENDAHULUAN**

Organisasi pesantren sebagai organisasi nirlaba yang bergerak dalam bidang pendidikan dan sosial dalam kaitannya dengan komitmen karyawan terhadap organisasinya. Sebagaimana kita ketahui sebagian organisasi pesantren mempunyai keunikan tersendiri

dibandingkan dengan organisasi nirlaba lainnya. Keunikan tersebut dapat kita lihat dari segi paradigma masyarakat bahwa pemegang setiap kebijakan dalam organisasi di pesantren hanya seorang yaitu seorang kiyai. Yang kedua, organisasi ini bergerak dalam bidang pendidikan khususnya agama Islam. Dan yang ketiga, organisasi pesantren

cenderung tidak mengikuti model organisasi birokrasi yang diterapkan secara mutlak. Hal lain yang menjadi sorotan adalah karakteristik organisasi nirlaba seperti pesantren ini adalah lemah dalam hal komitmen organisasi hal itu dikarenakan menyangkut beberapa hal berikut ini; pertama sumber daya organisasi berasal dari para penyumbang yang tidak mengharapkan pembayaran kembali atau manfaat ekonomi yang sebanding dengan jumlah sumber daya yang diberikan. Kedua, menghasilkan barang dan jasa tanpa bertujuan memupuk laba, dan jika suatu organisasi menghasilkan laba, maka jumlah tidak pernah dibagikan kepada para pendiri atau pemilik organisasi tersebut. Dan ketiga, tidak ada kepemilikan seperti lazimnya pada organisasi bisnis, dalam arti bahwa kepemilikan dalam organisasi nirlaba tidak dijual, dialihkan, atau ditebus kembali, atau kepemilikan tersebut tidak mencerminkan proporsi pembagian sumber daya organisasi pada saat likuidasi atau pembubaran organisasi.

Pesantren Ibnu Taimiyah berdiri tahun 1997 dengan nama Pesantren Yatim Ibnu Taimiyah yang hanya menampung anak-anak yatim dari seluruh pelosok Indonesia, pada tahun 2008 pesantren membuka kesempatan bagi siswa non-yatim berbayar untuk mengikuti pembelajaran di Pesantren Ibnu Taimiyah bersanding dengan siswa yatim lainnya. Pada tanggal 10 Juli 2020 pesantren ini secara resmi berganti nama menjadi Pesantren Ibnu Taimiyah (PIT).

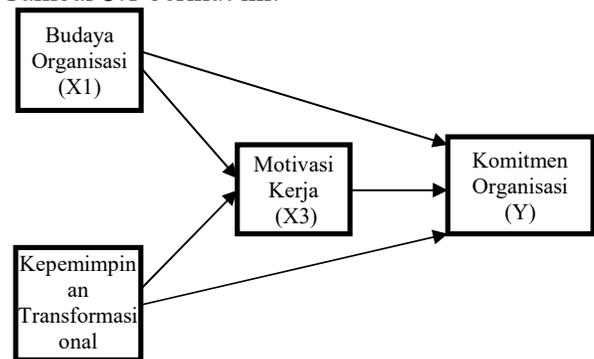
Pesantren ini berlokasi di Kampung Pasir Tengah Desa Sukaharja Rt 04/03 Kecamatan Cijeruk Kabupaten Bogor. Memiliki jenjang pendidikan RA, MI, MTs dan MA. Pada tahun 2020 Pesantren Ibnu Taimiyah telah meluluskan alumni sebanyak 15 angkatan. Para alumni yang sudah lulus mereka meneruskan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi baik di dalam negeri maupun

luar negeri dan ada pula yang menyebar kembali ke kampung halaman mereka.

Komitmen terhadap organisasi sangat penting untuk pegawai dan juga organisasi. Komitmen yang tinggi akan memacu pegawai bekerja sebaik mungkin sehingga produktivitas dapat meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai. Pesantren Ibnu Taimiyah Bogor mengharapkan kepada pegawainya untuk berkomitmen karena dengan komitmen yang tinggi maka tidak menutup kemungkinan tujuan yang sudah direncanakan oleh Pesantren Ibnu Taimiyah Bogor akan tercapai.

## 2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Informasi hasil survei dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner untuk semua variabel baik variabel komitmen terhadap organisasi (Y), motivasi kerja (X3), kepemimpinan transformasional (X2) dan Budaya organisasi (X1). Pengaruh antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat disajikan pada konstelasi masalah seperti pada Gambar 3.1 berikut ini.



Gambar 3.1. Kerangka Penelitian

Keterangan:

X1 : Budaya organisasi

X2 : Kepemimpinan Transformasional

X3 : Motivasi Kerja

Y : Komitmen Organisasi

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empirik Pegawai Pada Pesantren Ibnu Taimiyah Bogor). Deskripsi sebaran data yang diperoleh dari butir-butir instrumen keempat variabel disajikan melalui data penelitian yang diperoleh dari 106 pegawai Pesantren Ibnu Taimiyah Bogor.

Berdasarkan data hasil penyebaran instrumen komitmen terhadap organisasi terhadap 106 pegawai Pesantren Ibnu Taimiyah Bogor, yang terdiri dari 37 butir pertanyaan dengan 5 (lima) item alternatif jawaban pada skala 1 sampai dengan 5, diperoleh skor empirik terendah adalah 132 dan tertinggi 169. Rangkuman data hasil penelitian variabel komitmen terhadap organisasi seperti tercantum pada deskripsi data berikut:

Tabel 4.1. Deskripsi Data Komitmen Terhadap Organisasi

Statistics		
Komitmen Terhadap Organisasi		
N	Valid	106
	Missing	0
Mean		152.4811
Std. Error of Mean		.70299
Median		152.0000
Mode		151.00
Std. Deviation		7.23777
Variance		52.385
Range		37.00
Minimum		132.00
Maximum		169.00
Sum		16163.00

Dari hasil Analisa data diperoleh skor rata-rata untuk variabel komitmen terhadap organisasi sebesar 152,48, median sebesar 152, modus sebesar 151, standar deviasi 7,23, varian data komitmen terhadap organisasi menunjukkan skor sebesar 52,38. dengan menggunakan aturan Sturges dengan rumus  $k = 1 + 3,3 \log n$ , dimana  $n =$

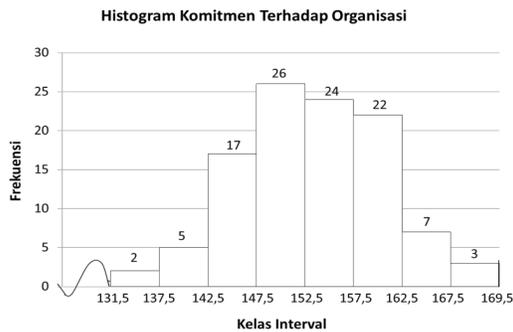
banyaknya data yaitu 106. Dengan rumus  $k = 1 + 3,3 \log 106$  dihasilkan  $k = 7,68$  atau dibulatkan  $k = 8$ . Hasil perhitungan data menghasilkan jumlah kelas interval sebanyak 8. Dengan panjang interval 5. Untuk distribusi frekuensi variabel komitmen terhadap organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Komitmen Terhadap Organisasi (Y)

Interval Skor	Frekuensi	Presentase (%)
<b>132-136</b>	2	1.88
<b>137-141</b>	5	4.71
<b>142-146</b>	17	16.03
<b>147-151</b>	26	24.52
<b>152-156</b>	24	22.64
<b>157-161</b>	22	20.75
<b>162-166</b>	7	6.60
<b>167-169</b>	3	2.83
<b>Jumlah</b>	106	100

Dari tabel di atas diketahui nilai tengah atau median ada pada 152-156 menunjukkan skor 22,64, berarti skor yang berada dibawah skor median adalah 47,14% sedangkan yang berada diatas skor median adalah 30,18%. Instrumen variabel Komitmen terhadap organisasi terdiri dari 37 butir soal yang valid, berarti skor teoritik terendah adalah 37 dan tertinggi adalah 185, dengan skor median teoritik:  $(37+185)/2 = 111$ . Adapun skor empirik (hasil penelitian) terendah 132 dan nilai empirik tertinggi 169 dengan skor median empirik:  $(132+169)/2 = 150,5$ . Berdasarkan data tersebut, skor median empirik (150,5) lebih tinggi dari skor median teoritik (111). Berarti distribusi sebaran skor empirik berada didaerah skor tinggi. Dengan demikian variabel komitmen terhadap organisasi dalam penelitian ini relatif tergolong tinggi. Selanjutnya untuk memperjelas penyajian distribusi frekuensi komitmen terhadap organisasi diatas, disajikan pula grafik histogram

seperti dapat dilihat pada gambar berikut ini:



### 1. Deskripsi Data Motivasi Kerja (X3)

Berdasarkan data hasil penyebaran instrumen motivasi kerja terhadap 106 pegawai Pesantren Ibnu Taimiyah Bogor, yang terdiri dari 38 butir pertanyaan dengan 5 (lima) item alternatif jawaban pada skala 1 sampai dengan 5, diperoleh skor empirik terendah adalah 137 dan tertinggi 174. Rangkuman data hasil penelitian variabel motivasi kerja seperti tercantum pada deskripsi data berikut:

Tabel 4.3. Deskripsi Data Motivasi Kerja Statistics

Motivasi Kerja		
N	Valid	106
	Missing	0
Mean		157.0472
Std. Error of Mean		.72788
Median		157.0000
Mode		157.00
Std. Deviation		7.49397
Variance		56.160
Range		37.00
Minimum		137.00
Maximum		174.00
Sum		16647.00

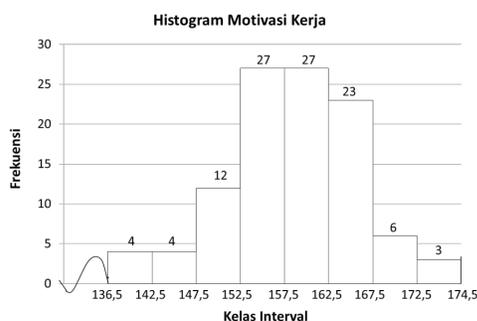
Dari hasil Analisa data diperoleh skor rata-rata untuk variabel motivasi kerja sebesar 157,04, median sebesar 157, modus sebesar 157, standar deviasi 7,49, varian data motivasi kerja menunjukkan skor sebesar 56,16. Analisa selanjutnya dengan menggunakan distribusi frekuensi kelas dengan menggunakan aturan Sturges dengan rumus  $k = 1 + 3,3 \log n$ , dimana  $n =$  banyaknya data yaitu 106.

Dengan rumus  $k = 1 + 3,3 \log 106$  dihasilkan  $k = 7,68$  atau dibulatkan  $k = 8$ . Hasil perhitungan data menghasilkan jumlah kelas interval sebanyak 8. Dengan panjang interval 5. Untuk distribusi frekuensi variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (X3)

Interval Skor	Frekuensi	Presentase (%)
137-141	4	3.77
142-146	4	3.77
147-151	12	11.32
152-156	27	25.47
157-161	27	25.47
162-166	23	21.69
167-171	6	5.66
172-174	3	2.83
<b>Jumlah</b>	<b>106</b>	<b>100</b>

Dari tabel di atas diketahui nilai tengah atau median ada pada 157-116 menunjukkan skor 25,47, berarti skor yang berada dibawah skor median adalah 44,33% sedangkan yang berada diatas skor median adalah 30,18%. Instrumen variabel motivasi kerja terdiri dari 38 butir soal yang valid, berarti skor teoritik terendah adalah 38 dan tertinggi adalah 190, dengan skor median teoritik:  $(38+190)/2 = 114$ . Adapun skor empirik (hasil penelitian) terendah 137 dan nilai empirik tertinggi 174 dengan skor median empirik:  $(137+174)/2 = 155,5$ . Berdasarkan data tersebut, skor median empirik (155,5) lebih tinggi dari skor median teoritik (114). Berarti distribusi sebaran skor empirik berada didaerah skor tinggi. Dengan demikian variabel motivasi kerja dalam penelitian ini relatif tergolong tinggi. Selanjutnya untuk memperjelas penyajian distribusi frekuensi komitmen terhadap organisasi diatas, disajikan pula grafik histogram seperti dapat dilihat pada gambar berikut ini:



## 2. Deskripsi Data Kepemimpinan Transformasional (X2)

Berdasarkan data hasil penyebaran instrumen kepemimpinan transformasional terhadap 106 pegawai Pesantren Ibnu Taimiyah Bogor, yang terdiri dari 36 butir pertanyaan dengan 5 (lima) item alternatif jawaban pada skala 1 sampai dengan 5, diperoleh skor empirik terendah adalah 116 dan tertinggi 170. Rangkuman data hasil penelitian variabel kepemimpinan transformasional seperti tercantum pada deskripsi data berikut:

Tabel 4.5. Deskripsi Data Kepemimpinan Transformasional

Statistics		
Kepemimpinan Transformasional		
N	Valid	106
	Missing	0
Mean		150.3585
Std. Error of Mean		.84368
Median		150.5000
Mode		146.00 <sup>a</sup>
Std. Deviation		8.68627
Variance		75.451
Range		54.00
Minimum		116.00
Maximum		170.00
Sum		15938.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Dari hasil Analisa data diperoleh skor rata-rata untuk variabel kepemimpinan transformasional sebesar 150,35, median sebesar 150,50, modus sebesar 146, standar deviasi 8,68, varian data kepemimpinan transformasional

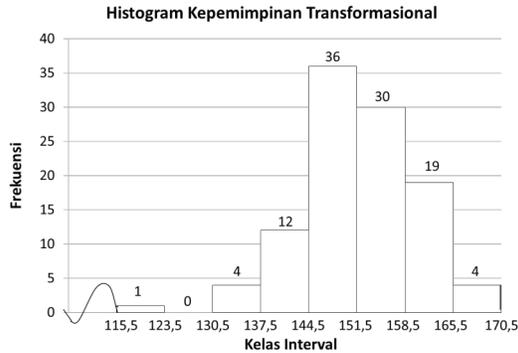
menunjukkan skor sebesar 75,45. Analisa selanjutnya dengan menggunakan distribusi frekuensi kelas dengan menggunakan aturan Sturges dengan rumus  $k = 1 + 3,3 \log n$ , dimana  $n =$  banyaknya data yaitu 106. Dengan rumus  $k = 1 + 3,3 \log 106$  dihasilkan  $k = 7,68$  atau dibulatkan  $k = 8$ . Hasil perhitungan data menghasilkan jumlah kelas interval sebanyak 8. Dengan panjang interval 7. Untuk distribusi frekuensi variabel kepemimpinan transformasional dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Transformasional (X2)

Interval Skor	Frekuensi	Presentase (%)
<b>116-122</b>	1	0.94
<b>123-129</b>	0	0
<b>130-136</b>	4	3.77
<b>137-143</b>	12	11.32
<b>144-150</b>	36	33.96
<b>151-157</b>	30	28.30
<b>158-164</b>	19	17.92
<b>165-170</b>	4	3.77
<b>Jumlah</b>	106	100

Dari tabel di atas diketahui nilai tengah atau median ada pada 144-150 menunjukkan skor 33,39, berarti skor yang berada dibawah skor median adalah 16,03% sedangkan yang berada diatas skor median adalah 49,99%. Instrumen variabel kepemimpinan transformasional terdiri dari 36 butir soal yang valid, berarti skor teoritik terendah adalah 36 dan tertinggi adalah 180, dengan skor median teoritik:  $(36+180)/2 = 108$ . Adapun skor empirik (hasil penelitian) terendah 116 dan nilai empirik tertinggi 170 dengan skor median empirik:  $(116+170)/2 = 143$ . Berdasarkan data tersebut, skor median empirik (143) lebih tinggi dari skor median teoritik (108). Berarti distribusi sebaran skor empirik berada didaerah skor tinggi. Dengan demikian variabel kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini relatif tergolong tinggi. Selanjutnya untuk

memperjelas penyajian distribusi frekuensi komitmen terhadap organisasi diatas, disajikan pula grafik histogram seperti dapat dilihat pada gambar berikut ini:



### 3. Deskripsi Data Budaya Organisasi (X1)

Berdasarkan data hasil penyebaran instrumen budaya organisasi terhadap 106 pegawai Pesantren Ibnu Taimiyah Bogor, yang terdiri dari 38 butir pertanyaan dengan 5 (lima) item alternatif jawaban pada skala 1 sampai dengan 5, diperoleh skor empirik terendah adalah 137 dan tertinggi 178. Rangkuman data hasil penelitian variabel budaya organisasi seperti tercantum pada deskripsi data berikut:

Tabel 4.7. Deskripsi Data Budaya Organisasi

Budaya Organisasi		
N	Valid	106
	Missing	0
Mean		158.8774
Std. Error of Mean		.80928
Median		159.0000
Mode		164.00 <sup>a</sup>
Std. Deviation		8.33204
Variance		69.423
Range		41.00
Minimum		137.00
Maximum		178.00
Sum		16841.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Dari hasil Analisa data diperoleh skor rata-rata untuk variabel budaya organisasi sebesar 158,87, median sebesar

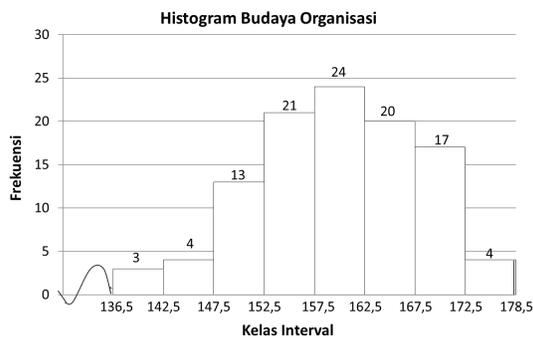
159, modus sebesar 164, standar deviasi 8,33, varian data budaya organisasi menunjukkan skor sebesar 69,42. Analisa selanjutnya dengan menggunakan distribusi frekuensi kelas dengan menggunakan aturan Sturges dengan rumus  $k = 1 + 3,3 \log n$ , dimana  $n =$  banyaknya data yaitu 106. Dengan rumus  $k = 1 + 3,3 \log 106$  dihasilkan  $k = 7,68$  atau dibulatkan  $k = 8$ . Hasil perhitungan data menghasilkan jumlah kelas interval sebanyak 8. Dengan panjang interval 5. Untuk distribusi frekuensi variabel budaya organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi (X1)

Interval Skor	Frekuensi	Presentase (%)
137-141	3	2.83
142-146	4	3.77
147-151	13	12.26
152-156	20	19.81
157-161	24	22.64
162-166	20	18.86
167-171	17	16.03
172-178	4	3.77
<b>Jumlah</b>	106	100

Dari tabel di atas diketahui nilai tengah atau median ada pada 157-161 menunjukkan skor 22,64, berarti skor yang berada dibawah skor median adalah 38,67% sedangkan yang berada diatas skor median adalah 38,66%. Instrumen variabel Komitmen terhadap organisasi terdiri dari 37 butir soal yang valid, berarti skor teoritik terendah adalah 37 dan tertinggi adalah 185, dengan skor median teoritik:  $(37+185)/2 = 111$ . Adapun skor empirik (hasil penelitian) terendah 137 dan nilai empirik tertinggi 178 dengan skor median empirik:  $(137+178)/2 = 157,5$ . Berdasarkan data tersebut, skor median empirik (157,5) lebih tinggi dari skor median teoritik (111). Berarti distribusi sebaran skor empirik berada didaerah skor tinggi.

Dengan demikian variabel budaya organisasi dalam penelitian ini relatif tergolong tinggi. Selanjutnya untuk memperjelas penyajian distribusi frekuensi komitmen terhadap organisasi diatas, disajikan pula grafik histogram seperti dapat dilihat pada gambar berikut ini:



#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar  $\beta = 0,875$ . Dengan demikian penguatan budaya organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja.
2. Terdapat pengaruh langsung antara kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar  $\beta = 0,035$ . Dengan demikian penguatan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi kerja.
3. Terdapat pengaruh langsung antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien jalur sebesar  $\beta = 0,421$ . Dengan demikian penguatan budaya organisasi dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi.
4. Terdapat pengaruh langsung antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien jalur sebesar  $\beta =$

0,268. Dengan demikian penguatan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Terdapat pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien regresi sebesar  $\beta_{X3Y} = 0,303$ . Dengan demikian penguatan motivasi kerja dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Terdapat pengaruh tidak langsung antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja diperoleh nilai zhitung sebesar 2,171 dan  $Z_{tabel}$  sebesar 1,96. Nilai perbandingan  $Z_{hitung} > Z_{tabel}$  atau  $2,171 > 1,96$ . Berdasarkan nilai perbandingan antara zhitung dengan  $Z_{tabel}$  maka dapat disimpulkan motivasi kerja memediasi pengaruh tidak langsung antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian penguatan budaya organisasi dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi melalui penguatan motivasi kerja. Terdapat pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja diperoleh nilai zhitung sebesar 0,565 dan  $Z_{tabel}$  sebesar 1,96. Nilai perbandingan  $Z_{hitung} < Z_{tabel}$  atau  $0,565 < 1,96$ . Berdasarkan nilai perbandingan antara  $Z_{hitung}$  dengan  $Z_{tabel}$  maka dapat disimpulkan motivasi kerja tidak memediasi pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen.

#### 5. REFERENSI

- Amstrong, Michael. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Elexmedia Komputindo.

- Andi Nur Insan, Ahmad Safarudin. 2015. "Effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment and Labour Performance". *International Journal of Science and Research (IJSR) ISSN (Online): 2319-7064 Index Copernicus Value (2015): 78.96 | Impact Factor (2015): 6.39*
- Bernard M. Bass dan Ronald E. Riggio. 2006. *Transformational Leadership*. London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Colquitt J.A., Lepine J.A., and Wesson M.J. 2013. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Colquitt J.A et al. 2009. *Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in the workplace*. NewYork: McGraw-Hill.
- Danang Suntoyo dan Burhanudin. 2011. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CAPS.
- Diah Pranita Sari, Lilik Trianah, dan Muhammad Taufik. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja. *Media Manajemen Jasa (Jurnal Online Internasional dan Nasional)*, Vol. 06, No. 2, hal. 18-29, e-ISSN: 2502-3632, p-ISSN: 2356-0304
- Fred, Luthans. 2011. *Organizational Behavior*, Tent Edition, New York: McGraw-Hill Irwin.
- Gibson J.L, J.M. Ivancevich, J. H. Donnelly, Jr., and R. Konopaske. 2012. *Organizations: Behavior Structure and Processes*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Greenberg, Jerald, Robert A. Baron. 2008. *Behavior in Organizations Understanding and Managing The Human side Of Work, Ninth Edition*. Boston: Allyn and Bacon.
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi aksara.
- Hellriegel, Don dan John W. Slocum, Jr. 2011. *Organizational Behavior*. South-Western: Cengage Learning.
- Hughes, Richard L., Robert C. Ginnett, Gordon J. Curphy. 2012. *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman, Terjemahan Putri Iva Izzati*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Ida Siswatiningsih, Kusdi Raharjo, dan Arik Prasetya. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 5, No. 2, 2018. Hal. 146-157, p-ISSN: 1829-7528, e-ISSN: 2581-1584*
- I dewa Gede Agung Putra Widyatmika dan I Gede Riana. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen, Vol 9, No. 10, 2020, pp. 3486-3505, ISSN: 2302-8912*
- I Gede Utarayana dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal*

- Manajemen, Vol. 9, No. 2020. 1, pp. 344-363, e-ISSN: 2302-8912*
- Mahtis R.L , Jackson. J. H. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta; Salemba Empat.
- McShane, Steven L. and Mary Ann Von Glinow. 2010. *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World*. New York, Mc.Graw-Hill.
- Muh. Yusuf Q, M. Risa, dan Srisapta. 2021. The Effect of Leadership, Motivation, and Job Satisfaction on Organizational Commitment. *Jurnal Office: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*. Vol. 7, no. 1, 2021. h. 101-110, p-ISSN: 2460-0067, e-ISSN: 2722-3655
- Stephen P. Robbins. 2008. *Organizational Behavior. 10th Edition*. New Jersey: Prentice Hall Pearson Education.
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behavior Edition Seventh*. New York: Pearson.
- Spector P.E., 2008. *Industrial and Organizational Psychology*. New York: John Wiley & Sons.
- Tarjono. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediating. *Jurnal Ekonomak, Vol. 5, No. 3, 2019. hal. 31-54,*
- Wardiah, Lasmi M. 2016. *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Pusaka Setia.
- Wibowo. 2016. *Budaya Organisasi sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Penerbit PT. Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. 2014. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Zamer, Hashim. Ali, Shehzad. Nisar, Waqar. Ami, Muhammad. 2014. The Impact of Motivation on The Employee's Performance In Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting Finance and Management Science Vol. 4, No 1, (2014), pp 293-298 E-ISSN: 2225-8329, P-ISSN: 2308-0337*
- Zurnali. C.,. 2010. *Learning Organization, Competency, Organizational, Commitment, And Customer Orientation, Knowledge Worker-Kerangka Riset Manajemen Sumber daya Manusia Masa Depan*. Bandung:Unpad Press.