

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
(Studi Kasus pada PT. NT Piston Ring Indonesia)**

Husor Wini¹, Acep Rohendi², Bambang Sukajie³

¹Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, Bandung

Email : husorwini@gmail.com

Abstrak

Dalam suatu organisasi atau perusahaan kepemimpinan menjadi hal yang sangat penting. Pemimpin diibaratkan menjadi sebuah nahkoda dalam kapal yang artinya memberi arah untuk awak kapalnya. Begitu pula terjadi di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Peran pemimpin dapat mempengaruhi sikap, cara berpikir, serta tindakan bagi karyawan perusahaan. Partisipasi dan keterlibatan karyawan muncul secara kuat jika iklim kerja yang ada dalam organisasi merangsang karyawan untuk menciptakan kinerja kerja yang tinggi. Kinerja yang tinggi nantinya akan berdampak pada tingginya komitmen karyawan. Hal ini dikarenakan salah satu aspek dari komitmen organisasi adalah keterlibatan karyawan dalam organisasi. Organisasi perlu membentuk suatu lingkungan organisasi yang positif dan kondusif serta memenuhi standar kerja bagi pencapaian kinerja kerja yang optimal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT. NT Piston Ring Indonesia). Hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan untuk tiap variabel baik secara parsial ataupun secara simultan.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, komitmen organisasi, sumber daya manusia

Abstract

In an organization or company leadership becomes very important. The leader is likened to a captain in a ship which means giving direction to his crew. The same thing happens in an organization or company. The role of the leader can influence the attitudes, ways of thinking, and actions of company employees. Employee participation and involvement appears strongly if the existing work climate in the organization stimulates employees to create high work performance. High performance will have an impact on the high commitment of employees. This is because one aspect of organizational commitment is employee involvement in the organization. Organizations need to establish a positive and conducive organizational environment and meet work standards for achieving optimal work performance. The purpose of this study was to determine how much transformational leadership style and organizational climate on organizational commitment at PT. NT Piston Rings Indonesia). The results of this study found that there was a positive and significant effect for each variable either partially or simultaneously.

Keywords: *transformational leadership style, organizational climate, organizational commitment, human resource management*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai pendekatan strategis terhadap ketrampilan, motivasi pengembangan dan manajemen penorganisasian sumber daya manusia yang didalamnya banyak berbagai hal untuk mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki

perusahaan tersebut guna mencapai tujuan atau sasaran dari perusahaan tersebut dengan lebih efektif dan efisien (Purwadhi, 2021).

Dalam suatu organisasi atau perusahaan kepemimpinan menjadi hal yang sangat penting. Pemimpin diibaratkan menjadi sebuah nahkoda dalam kapal yang artinya memberi arah untuk awak kapalnya. Begitu pula terjadi di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Peran pemimpin dapat mempengaruhi sikap, cara berpikir, serta tindakan bagi karyawan perusahaan Rusima, (Khairizah et al., 2015) dalam penelitiannya mengatakan bahwa pimpinan melalui gaya kepemimpinannya, merupakan salah satu faktor yang dapat mencegah atau menurunkan seorang karyawan berniat atau ingin pindah atau keluar dari perusahaannya. Melalui gaya kepemimpinan yang sesuai, karyawan akan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya sehingga dia betah di perusahaan. Beragam gaya kepemimpinan digunakan oleh pemimpin perusahaan atau organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya (SDM). Salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional, yaitu gaya kepemimpinan yang mana pemimpin yang memiliki kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara tertentu (Jumiran et al., 2020).

Setyowati & Riani, (2016) organisasi yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk terlibat, berpartisipasi dan bertanggungjawab akan meningkatkan persepsi yang positif terhadap lingkungan organisasi. Pemaknaan personal yang positif terhadap lingkungan organisasi merupakan hal yang penting untuk meningkatkan komitmen pada karyawan.

Iklim kerja yang baik adalah kondisi kerja yang memberikan kemudahan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan oleh persepsi karyawan yang positif terhadap lingkungan kerjanya, pola interaksi dalam organisasi yang seimbang dan tingkat persetujuan yang tinggi antar karyawan dalam kelompok. Iklim kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan memunculkan suatu stimulus yang akan berasosiasi dengan peran karyawan dalam kerja, status pekerjaan, rekan kerja, atasan langsung maupun tidak langsung serta interaksi dalam kelompok kerja, yang kemudian berpengaruh secara menyeluruh terhadap kegiatan kerja karyawan. Kegiatan kerja yang baik dan berkualitas terjadi jika organisasi menciptakan kondisi fisik dan lingkungan sosial kerja yang sesuai dengan keadaan karyawan (Jayanti & Wati, 2020).

Kesesuaian atau ketidaksesuaian karyawan terhadap organisasi dinilai melalui persepsi karyawan terhadap iklim organisasi (Widianta & Supriyadi, 2019). Iklim organisasi sesuai dengan keinginan karyawan dan menghasilkan suatu hubungan yang harmonis antar karyawan atau antara karyawan dan lingkungannya, memudahkan karyawan untuk mencapai kinerja kerja yang optimum (Nurjanah, 2008). Peran seorang pemimpin sangat menentukan bagi pertumbuhan dan kelangsungan hidup sebuah organisasi. Di saat kinerja organisasi mulai memburuk dan organisasi merugi diperlukan seorang pemimpin yang mampu menyelamatkannya. Dalam kondisi demikian seorang pemimpin harus melakukan langkah nyata demi memperbaiki angka kinerja organisasi. Pemimpin dapat menggunakan gaya transformasional untuk menyampaikan visi, misi, tujuan perusahaan serta ide-idenya. Dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama motivasi karyawan (Dianantari et al., 2019).

2. KAJIAN LITERATUR

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Burn dalam (Mahardika & Syarifah, 2021) kepemimpinan transformasional sebagai proses yaitu para pemimpin dan pengikut saling meningkatkan motivasi dan moralitas yang lebih tinggi. Kemudian di kembangkan oleh Bas dalam (Setyowati & Riani, 2016) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi anak buahnya sehingga mereka akan percaya, meneladani, dan menghormatinya.

Pemimpin transformasional menurut Masaon dan Tilomi dalam (Widyastuti et al., 2014) bahwa pemimpin transformasional adalah pemimpin yang memiliki wawasan jauh kedepan dan berupaya memperbaiki dan mengembangkan organisasi bukan untuk saat ini tapi dimasa datang.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah antara pemimpin yang memiliki wawasan jauh kedepan yang saling meningkatkan motivasi sehingga para pengikut percaya, meneladani dan menghormati.

Burn dalam (Sarah, 2020) bahwa formulasi kepemimpinan mentransformasi adalah sebagai berikut:

- 1) Antara pemimpin dan pengikut mempunyai tujuan yang sama.
- 2) Walaupun pemimpin dan pengikut mempunyai tujuan bersama akan tetapi tingkat level motivasi dan potensi mereka untuk mencapai tujuan tersebut berbeda.
- 3) Kepemimpinan mentransformasi berusaha mengembangkan sistem yang sedang berlangsung dengan mengemukakan visi yang mendorong berkembang masyarakat baru.
- 4) Kepemimpinan mentransformasi akhirnya mengajarkan para pengikut bagaimana menjadi pemimpin dengan melaksanakan peran aktif dalam perubahan.
- 5) Tingkat yang tertinggi dari kepemimpinan mentransformasi adalah terciptanya dan terlaksananya nilai-nilai akhir yang meliputi kebebasan, kemerdekaan, persamaan dalam masyarakat.

Iklm Organisasi

Iklm organisasi sebagai suatu yang perlu diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung yang berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana suasana di tempat mereka bekerja mereka. Luthans dalam (Sofyanty, 2017) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah iklim organisasi merupakan lingkungan internal atau psikologi organisasi juga dapat dipandang dapat mempengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di suatu dalam organisasi. Lubis (2019) menyatakan bahwa iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa disetiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda-beda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang oleh suatu organisasi atau sifat-sifat para individu anggota organisasi yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Tagiuri dan Litwin dalam (Wirawan, 2007) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh para anggota organisasi yang memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu karakteristik atau sifat organisasi. Iklim organisasi adalah gambaran kolektif yang bersifat umum terhadap suasana kerja organisasi yang membentuk harapan dan perasaan para karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Wirawan (2017) menyatakan iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku disetiap anggotanya. Iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan kerja yang menentukan munculnya motivasi dari anggota organisasi. Menurut Swastha dalam (Heriana et al., 2016) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas dari setiap proses interaksi didalam sebuah organisasi untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga karyawan akan melakukan penilaian-penilaian tentang perusahaan dan membentuk persepsi dalam dirinya tentang iklim organisasi tempatnya bekerja. Cahyono dalam (Triastuti, 2019) menyatakan bahwa iklim organisasi juga merupakan suasana organisasi adalah serangkaian lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang akhirnya menjadikan tujuan organisasi cepat tercapai. Reichers dan Scheneider dalam (Heriana et al., 2016) menyatakan bahwa iklim sebagai suatu persepsi atau anggapan bersama-sama mengenai kebijakan organisasi, pelaksanaan kebijakan dan

prosedur-prosedur baik formal maupun informal. Iklim sebagai suatu representasi dan tujuan-tujuan organisasi dan alat-alat dan cara-cara yang ditiru dan dijalankan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Komitmen Organisasi

Robert dan Kinicki dalam (Juita, 2017) bahwa komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Mowday dalam (Putro, 2018) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Selain itu juga komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, mengidentifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, dan mengetahui keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi serta mampu menerima norma-norma yang ada dalam perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Wahyudi & Salam, (2020.) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis pada karyawan yang ditandai dengan adanya Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. komitmen organisasi menurut Slamet Bambang Riono, (2020) adalah refleksi loyalitas karyawan dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi serta keyakinan untuk menerima nilai dan tujuan organisasi.

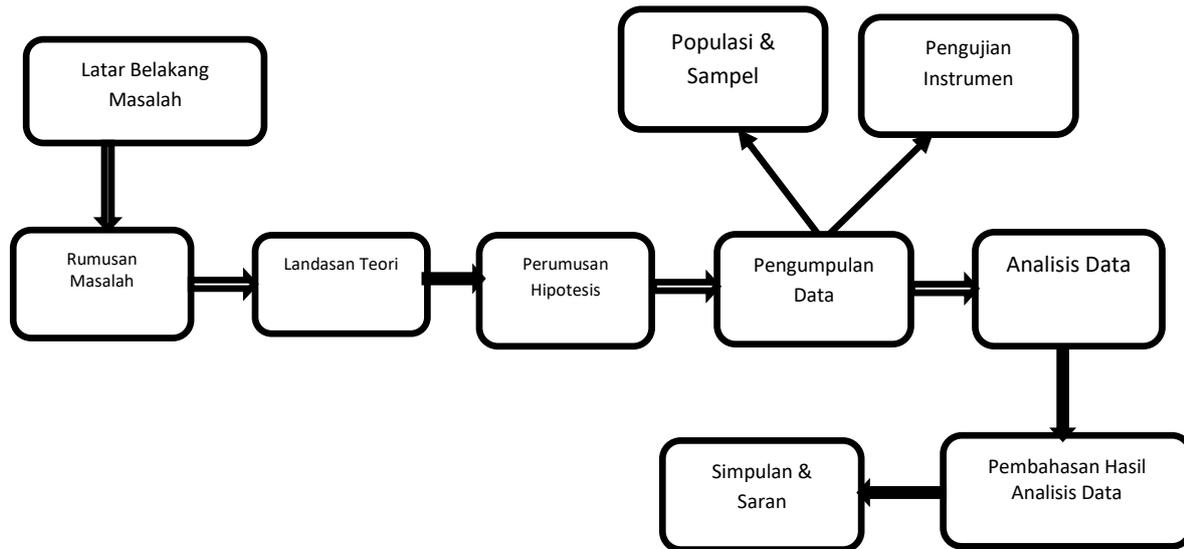
Robbin dan Judge dalam Sapitri, (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Meyer & Allen dalam Sapitri, (2016) menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang karyawan mengalami rasa kesatuan dengan organisasi mereka.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif pada dasarnya bersifat menguji kebenaran dari suatu hipotesis melalui pengumpulan data dari lapangan. Sehingga apabila kebenaran telah terungkap maka dapat digunakan sebagai bahan dalam memecahkan masalah, karena penelitian itu dilakukan berangkat dari permasalahan yang ditemukan atau dirasakan perlu segera dicarikan alternatif pemecahannya.

Pada tahap ini, peneliti menggunakan dengan dua cara, yaitu pertama dengan bersifat deskriptif dan verifikatif. Analisis deskriptif adalah uraian tentang karakteristik responden melalui persepsinya terhadap pertanyaan atau pernyataan yang dalam instrumen penelitian mengenai variabel-variabel yang diteliti. Pada umumnya pengujian analisis deskriptif menggunakan statistik kasar atau analisis statistik univariat sebagai hasil jawaban responden yang diukur secara statistik. Sedangkan analisis verifikatif adalah uraian tentang data-data variabel bebas dan terikat yang mengarah kepada pembuktian dari hipotesis yang diajukan dalam penelitian dihitung secara bersamaan yang terdiri dua variabel atau lebih.

Desain Penelitian



Gambar 1. Desain Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi yang akan digunakan pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. NT Piston Ring Indonesia.

Yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. NT Piston Ring Indonesia dikarenakan jumlah populasinya kurang dari 100 maka, karyawan pada PT. NT Piston Ring Indonesia dijadikan sebagai sampel.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi Studi Kasus pada PT. NT Piston Ring Indonesia. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan jumlah 100 responden yang merupakan para karyawan atau pegawai pada PT. NT Piston Ring Indonesia baik dari tingkat atas sampai level bawahan. Penyebaran kuesioner dilakukan secara tertutup dengan menggunakan skala *Likert* 1 – 5. Penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi serta satu variabel dependen yaitu komitmen organisasi.

Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk melakukan pembuktian hipotesis yang didasarkan pada penelitian yang sudah ada. Pengujian ini meliputi uji t, uji F dan koefisien determinan.

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi

Hasil hipotesis Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional Terhadap komitmen organisasi dilihat dari nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar = 0,526. Untuk nilai koefisien determinasi sebesar (R Square) sebesar = 0,277. Sehingga kontribusi variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap komitmen organisasi (Y) sebesar 27,7%. Dengan demikian bisa dikatakan bahwa ada kontribusi pengaruh dari gaya kepemimpinan transformasional dengan angka 27,7% terhadap komitmen organisasi sehingga gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan berdampak pada komitmen organisasi pegawai atau karyawannya yang berada pada PT. NT Piston Ring Indonesia walaupun pengaruh tersebut kurang dari 50%.

Pengaruh iklim organisasi Terhadap komitmen organisasi

Hasil hipotesis Pengaruh iklim organisasi Terhadap komitmen organisasi, jika dilihat dari nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar $= 0,492$. Untuk nilai koefisien determinasi sebesar (R Square) sebesar $= 0,242$. Sehingga kontribusi variabel iklim organisasi (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y) sebesar $24,2\%$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada kontribusi pengaruh variabel iklim organisasi terhadap komitmen organisasi dengan angka sebesar $24,2\%$ dan ini membuktikan bahwa sikap kepemimpinan, kepercayaan atas tanggung jawab, keputusan-keputusan-keputusan yang dibuat, mempunyai sifat yang jujur dan cara berkomunikasi yang baik antar pegawai serta fleksibilitas yang diberikan kepada pegawai dan juga mengetahui akan resiko dari sebuah pekerjaan sangat diperlukan untuk semua pegawai sehingga iklim organisasi pada PT. NT Piston Ring Indonesia akan kondusif.

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi Terhadap komitmen organisasi.

Hasil dari hipotesis Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi Terhadap komitmen organisasi nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar $= 0,561$. Untuk nilai koefisien determinasi sebesar (R Square) sebesar $= 0,314$. Sehingga kontribusi variabel gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan iklim organisasi (X_2) terhadap variabel komitmen organisasi (Y) sebesar $= 31,4\%$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kedua variabel berkontribusi dan berpengaruh terhadap komitmen organisasi secara bersama-sama atau simultan sebesar $31,4\%$. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai sifat dan persona yang baik dan selaras dengan kemampuannya juga harus bisa memberi motivasi yang inspiratif kepada para pegawainya agar bisa mencapai misi dari perusahaannya serta bisa mendorong pegawainya untuk bisa memecahkan masalah dengan keadaan masa sekarang ini serta perhatian terhadap para pegawainya layaknya seperti keluarganya sendiri sehingga pegawai bisa mengembangkan kelebihan pribadinya dan berkontribusi terhadap perusahaannya. Indikator-indikator di atas juga harus dibarengi dengan kondisi iklim organisasi yang sehat dimana pegawai itu berada sehingga gaya kepemimpinan yang bertransformasi beserta iklim organisasi yang berada di PT. NT Piston Ring Indonesia akan berjalan dengan baik.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dari hasil data populasi sebanyak 100 responden dan dengan banyak sampel yang diambil 100 responden dan diolah dengan aplikasi SPSS serta berdasarkan rumusan masalah pada bab sebelumnya, sehingga kesimpulan dari penelitian ini adalah

1. Adanya pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada PT. NT Priston Indonesia.
2. Adanya pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT. NT Priston Indonesia.
3. Adanya pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT. NT Priston Indonesia secara simultan.

Dengan demikian baik variabel gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi sama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. NT Priston Indonesia. Ini terlihat dari nilai atau besaran kontribusi dari kedua variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y).

REFERENSI

- Dianantari, N. M. Y., Yuesti, An., & Sudja, I. N. (2019). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pdam Tirta Mangutama Kabupaten Badung*. 1(4), 637–646.
- Heriana, P., Wahyudi, W., & Chiar, H. M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 5(11), 1–10. <https://www.neliti.com/publications/212757/pengaruh-gaya-kepemimpinan-dan-iklim-organisasi-terhadap-kinerja-dosen-sekolah-t>
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(1), 71–88. <https://doi.org/10.37932/J.E.V9i1.51>
- Juita, S. D. (2013). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (Skpd). *Jurnal Akuntansi*, 1(3), 1–17. <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/view/711/468>
- Jumiran, Novitasari, D., Nugroho, Y. A., Sutardi, D., Sasono, I., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Dimensi Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional: Studi Kasus Pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *Edupsyscouns: Journal Of Education, Psychology And Counseling*, 2(1), 600–621. <https://ummaspul.e-journal.id/edupsyscouns/article/view/555>
- Khairizah, A., Noor, I., & Suprpto, A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (Jap)*, 3(7), 1268–1272.
- Lubis, M. S. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2), 75–84. <https://doi.org/10.31846/Jae.V3i2.176>
- Mahardika, P. S., & Syarifah, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Karyawan Industri Perhotelan. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (Brpkm)*, 1(1), 387–395. <https://doi.org/10.20473/Brpkm.V1i1.24929>
- Nurjanah. (2008). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Biro Lingkup Departemen Pertanian). In *Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro*.
- Purwadhi. (2021). *Sumber Daya Manusia Pascara Era Industri 4.0*. Mujahid Press.
- Putro, P. U. W. (2018). Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap Pada Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 116. <https://doi.org/10.25124/Jmi.V18i2.1205>
- Sapitri, R. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan

- Listrik Negara Area Pekanbaru. *Jom Fisip*, 3(2), 1–15.
- Sarah, C. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Knowledge Sharing Di Pt T. *Jurnal Diversita*, 6(1), 48–62. <https://doi.org/10.31289/Diversita.V6i1.3069>
- Setyowati, D., & Riani, A. L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 16(2), 1–14.
- Slamet Bambang Riono, M. S. Dan S. N. U. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax Idea*, 2(4), 138–147. <https://doi.org/10.36418/Syntax-Idea.V2i4.190>
- Sofyanty, D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Prokrastinasi Kerja. *Konferensi Nasional Ilmu Sosial & Teknologi (Knist)*, 159–164.
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Management Review*, 2(2), 203. <https://doi.org/10.25157/Jmr.V2i2.1796>
- Wahyudi, & Salam, R. (2020). *Komitmen Organisasi* (Wahyudi (Ed.)). Unpam Press.
- Widianta, I. G. N. D., & Supriyadi. (2019). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediator. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(1), 886–899.
- Widyastuti, E., Manara, M. U., Melinda, S. P., Dhiu, L., & Sari, E. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 9(1), 66–76.
- Wirawan. (2007). *Budaya Dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Salemba Empat.