

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL
PADA KARYAWAN PT. MEKA ASIA PROPERTY NTB**

Sulastri Mujiarni, Sarifudin Serip¹, Santi Nururly²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas mataram

E-mail: sulastri.mujiarni2000@gmail.com

DOI: diisi pengelola

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT. Meka Asia Property NTB yang berlokasi di Lombok Barat dan penelitian ini dilakukan di wilayah Lingkar Selatan Labuapi. Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Meka Asia Property yang berjumlah 35 orang dengan menggunakan metode sensus dan sumber datanya adalah data primer dan skunder. Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan tehnik kuantitatif. Dengan tehnik pengumpulan data diolah menggunakan program SPSS 25.0 for Windows. Berdasarkan hasil analisis data penelitian dengan uji hipotesis menunjukkan bahwa (1) Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasional, (2) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasional.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional , Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of transformational leadership style and organizational culture on organizational commitment to employees of PT. Meka Asia Property NTB which is located in West Lombok and this research was conducted in the South Circle area of Labuapi. The Total Population in this study is all employees of PT. Meka Asia Property which totals 35 people using the census method and its data source is primary and secondary data. The type of research is associative research with quantitative techniques. With data collection techniques processed using the SPSS 25.0 for Windows program. Based on the results of research data analysis with hypothesis tests, it shows that (1) Transformational Leadership Style has a positive and significant effect on organizational Commitment, (2) Organizational Culture has a positive and significant effect on organizational Commitment.

Keywords: *Tranformational Leadership Style, Organizational Culture and Commitment*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Menurut Luthans (2010), konsep komitmen organisasi merupakan manifestasi dari loyalitas total individu terhadap identitas organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasi dianggap sebagai kekuatan yang mengikat orang untuk bersedia mengambil tindakan yang relevan dengan satu atau beberapa tujuan. Adhan and co., (2013) Luthans mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai seorang pemimpin yang visi dan energi pribadinya menginspirasi para pengikutnya dan memiliki dampak yang signifikan terhadap pertumbuhan organisasi mereka. Pemimpin-pemimpin yang inovatif ini mencoba untuk mengungkap masalah dari para pengikutnya dengan menyerukan standar dan kebijakan yang tinggi seperti otonomi, kesetaraan, dan

umat manusia, bukan berdasarkan perasaan, seperti keserakahan, keinginan, atau penghinaan. (Nirmalasari, 2014) Munandar mengutip pernyataan Osi, Rizzo, dan Carroll (2001: 263), budaya otoritatif adalah cara pandang, perasaan dan tanggapan berdasarkan contoh-contoh khusus yang ada di dalam pergaulan atau yang ada dalam bagian-bagian dari pergaulan.

Dengan tujuan akhir untuk meningkatkan kewajiban perwakilan kepada organisasi PT. Meka Asia Property NTB adalah perusahaan yang menawarkan pelatihan kerja kepada karyawannya untuk meningkatkan semangat kerja. Akibat persiapan tersebut, jumlah pekerja yang menyerah selama empat bulan terakhir tahun 2021 semakin berkurang setiap bulannya. Di PT, peneliti mengumpulkan informasi terkait data. Meka Asia Property, data berikut mendukung informasi tersebut:

Tabel 1. Daftar resign Karyawan PT. Meka Asia Property (NTB) Dari Bulan September-Desember 2021

No	Jabatan	Jumlah Karyawan	Daftar resign pada bulan September-Desember			
			September	Oktober	November	Desember
1	Marketing	10	0	0	0	0
2	Keuangan	5	2	1	0	0
3	Legal	8	0	0	1	0
4	Produksi	12	0	1	0	0
	TOTAL	35	2	2	1	0

Sumber: PT. Meka Asia Property (NTB)

Menurut data yang disajikan pada tabel di atas, dua karyawan meninggalkan posisi keuangannya pada bulan September, dua orang meninggalkan posisi produksi dan keuangan pada bulan Oktober, satu orang meninggalkan posisi hukumnya pada bulan November, dan tidak ada karyawan PT yang keluar pada bulan Desember. Lima karyawan dari Meka Asia Property, dari total 35 karyawan di PT, keluar antara bulan September dan Desember. Meka Asia Real Estate Di samping meningkatnya minat beli properti di NTB, PT. Meka Asia Property

harus meningkatkan SDM-nya. Dimana saat ini semakin sulit untuk mengumpulkan pekerja yang kompeten dan berkinerja baik, apalagi mengejar yang sudah ada. Mereka harus fokus pada mencari, merekrut, memacu, mempersiapkan, membina wakil-

wakil yang ideal, hingga

mengadakan pekerja-pekerja yang berkualitas. Disinilah peran penting human asset the board (HRM) dalam sebuah organisasi dibutuhkan. Organisasi perlu mendorong perwakilan untuk mencapai tujuan dengan sukses, dengan terus berkontribusi untuk melakukannya pengakuan, penetapan, dan penahanan pekerja yang diharapkan agar tidak mempengaruhi penolakan perwakilan. (2019 Prawistri).

Bahasa Irwandi Organisasi harus menanggung biaya rekrutmen, seleksi, dan pelatihan, baik tinggi maupun rendah, tergantung tingkat pengunduran diri

karyawan. Selain fakta bahwa karyawan yang dipindahkan memiliki kekayaan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman, hal ini dapat berdampak pada efisiensi operasional organisasi. (Prawistri 2019).

Survei tulisan

Tanggung jawab otoritatif

Robbins dan Judge (2011) mencirikan tanggung jawab hierarkis sebagai tahap di mana pekerja memandang pertemuan tertentu dengan tujuan, dan berharap untuk mempertahankan status sebagai individu dari pertemuan tersebut. (Adzan dkk., 2013)

Seperti yang ditunjukkan oleh (Steers and Doorman, 2011). Karyawan yang memiliki tingkat ketertarikan yang tinggi terhadap nilai-nilai, tujuan, dan sasaran organisasi dikatakan memiliki komitmen organisasi. Selain itu, komitmen organisasi mencakup sikap menyukai organisasi dan kemauan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi untuk kepentingan organisasi guna mencapai tujuan, menjadikannya lebih dari sekadar keanggotaan formal.

Seperti yang ditunjukkan oleh Kaswan (2017) tanggung jawab hierarkis merupakan proporsi dari kesiapan seorang wakil untuk tetap bersama suatu organisasi secara bersamaan.

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins (2008:91), gaya kepemimpinan transformasional dicirikan oleh pemimpin karismatik yang memainkan peran sentral dan menggunakan strategi untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Selain itu, pemimpin transformasional harus mampu memprioritaskan kebutuhan bawahan mereka di atas kebutuhan mereka sendiri dan menyelaraskan visi mereka untuk masa depan dengan visi mereka sendiri. (Devaro dkk, 2019) Menurut Wijayanto (2012), gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin memperhatikan bawahannya untuk membangkitkan semangat dan menginspirasi mereka.

Budaya organisasi

Budaya otoritatif

Sampai taraf tertentu, gagasan budaya dan asosiasi memiliki berbagai implikasi dan budaya otoritatif juga memiliki berbagai implikasi. Untuk waktu yang lama, budaya telah memainkan peran penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia. Menurut Stoner dkk. (1995), budaya adalah perilaku cerita, mitos, metafora, dan gagasan lain yang kompleks atau diasumsikan yang secara kolektif menentukan apa artinya menjadi bagian dari masyarakat tertentu. Krech dalam Graves (1986) dan Moeljono (2003) memberikan pengertian yang berbeda, mendefinisikan kebudayaan sebagai "suatu pola dari segala keadaan, baik materil maupun segala tingkah laku yang telah dianut oleh masyarakat secara tradisional sebagai pemecahan masalah anggotanya". Budaya juga mencakup semua cara yang telah diorganisasikan, kepercayaan, norma, nilai-nilai budaya yang tersirat, dan premis-premis dasar yang mengandung satuan perintah. Schein sebagaimana dikutip Munandar (2001:263) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah cara fundamental perusahaan berperilaku, menemukan solusi atas masalah, mengembangkan karyawan yang mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan, dan mempersatukan anggotanya. Akibatnya, harus diajarkan kepada anggota, bahkan anggota baru, sebagai metode yang tepat untuk mempelajari, memikirkan, dan mengalami masalah yang mereka hadapi.

Metode penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif asosiatif sebagai metode penelitiannya. SPSS 25.0 untuk analisis regresi linear berganda Subyek penelitian ini adalah PT. Meka Asia Real Estate Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja PT. Meka Asia Property berlokasi di Lombok Barat dan area pemeriksaan ini berada di Lingkar Selatan Labuapi.

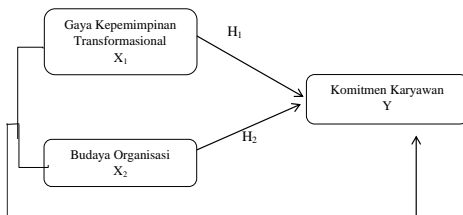
Dalam penelitian ini, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data. Sumber informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah informasi esensial sebagai reaksi dari responden dan informasi opsional sebagai laporan organisasi.

Hipotesis H1 Penelitian: Diduga gaya inisiatif terobosan berpengaruh terhadap hirarki tanggung jawab PT. Properti Meka Asia

H2 : Ada kemungkinan bahwa komitmen PT terhadap karyawannya dipengaruhi oleh budaya organisasi secara positif dan signifikan. Real Estat Meka Asia

Kerangka Konseptual

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Hasil dan Percakapan

Responden dalam penelitian ini berjumlah 35 orang, responden penelitian digambarkan dari beberapa kualitas dalam hal usia cukup terang, rentang panjang administrasi, pelatihan, orientasi, jabatan.

Uji Instrumen Penelitian

Tes legitimasi

Uji legitimasi direncanakan untuk mengungkapkan sejauh mana informasi yang terkandung dalam jajak pendapat akan mengukur apa yang akan diestimasi. Dalam penelitian ini digunakan batas nilai korelasi minimum untuk menilai validitas suatu instrumen, dan batas nilai korelasi maksimum adalah 0,324. Jika benda mencapai koefisien sambungan dasar 0,324 mungkin dianggap sah, tetapi jika koefisien sambungan di bawah 0,324 dianggap tidak sah, jika r - nilai hitung $>$ r -tabel, penjelasan dinyatakan substansial dan dapat diperkuat dengan pengujian tambahan. Kemudian, pada saat itu, dengan asumsi ada pernyataan yang tidak valid, itu akan dikeluarkan dari jajak pendapat dan diadili sekali lagi untuk legitimasi. Efek samping dari pengujian legitimasi dengan bantuan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kuesioner Variable Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

No	Butiran Kuesioner	Nilai Koefesio Korelasi	Nilai Standar Kolerasi	Keterangan
1	X1.1	0.579	0.324	Valid
2	X1.2	0.698	0.324	Valid
3	X1.3	0.611	0.324	Valid
4	X1.4	0.506	0.324	Valid
5	X1.5	0.639	0.324	Valid
6	X1.6	0.633	0.324	Valid
7	X1.7	0.758	0.324	Valid
8	X1.8	0.656	0.324	Valid
9	X1.9	0.775	0.324	Valid

Sumber: data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 2. diatas dilihat bahwa semua pernyataan yang terdapat pada kuesioner tentang gaya kepemimpinan transformasional pada penelitian ini mempunyai nilai koefisien korelasi hitung yang lebih besar dari nilai standar kolerasi yaitu 0,324. Hal ini menunjukkan bahwa instrument yang digunakan adalah besar dari nilai standar kolerasi yaitu 0,324. Hal ini menunjukkan bahwa instrument yang digunakan adalah valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Organisasi (X2)

No	Butiran Kuesioner	Nilai Koefesio Korelasi	Nilai Standar Kolerasi	Keterangan
1	X2.1	0.915	0.324	Valid
2	X2.2	0.861	0.324	Valid
3	X2.3	0.919	0.324	Valid
4	X2.4	0.729	0.324	Valid
5	X2.5	0.614	0.324	Valid
6	X2.6	0.638	0.324	Valid
7	X2.7	0.613	0.324	Valid
8	X2.8	0.861	0.324	Valid
9	X2.9	0.915	0.324	Valid
10	X2.10	0.599	0.324	Valid
11	X2.11	0.915	0.324	Valid
12	X2.12	0.832	0.324	Valid

Sumber: data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 3 diatas dilihat bahwa semua pernyataan yang terdapat pada kuesioner tentang budaya organisasi pada penelitian ini mempunyai nilai koefisien korelasi hitung yang lebih besar dari nilai standar kolerasi yaitu 0,324. Hal ini menunjukkan bahwa instrument yang digunakan adalah besar dari nilai standar kolerasi yaitu 0,324. Hal ini menunjukkan bahwa instrument yang digunakan adalah valid

Komitmen Organisasi

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kuesioner Komitmen Organisasi (Y)

No	Butiran Kuesioner	Nilai Koefisien Korelasi	Nilai Standar Kolerasi	Keterangan
1	Y1	0.941	0.324	Valid
2	Y2	0.935	0.324	Valid
3	Y3	0.941	0.324	Valid
4	Y4	0.819	0.324	Valid
5	Y5	0.711	0.324	Valid
6	Y6	0.725	0.324	Valid
7	Y7	0.750	0.324	Valid
8	Y8	0.935	0.324	Valid
9	Y9	0.941	0.324	Valid

Sumber: data primer diolah tahun 2022
 Berdasarkan tabel 4 diatas dilihat bahwa semua pernyataan yang terdapat pada kuesioner tentang komitemn pada penelitian ini mempunyai nilai koefisien kolerasi hitung yang lebih besar dari nilai standar kolerasi yaitu 0,324. Hal ini menunjukkan bahwa instrument yang dignakan adalah valid

Uji Reliabelitas

Reliabelitas merupakan kemampuan suatu instrument untuk menunjukkan kestabilan dan konsistensi dalam mengukur suatu konsep. Pada penelitian ini instrument yang dikatakan reliabel bila memilki apha sebesar 0,70 atau lebih, bila lebih kecil dar 0.70 maka dinyatakan tidak reliable.

Tabel 5. Hasil Pengujian Reliabelitas

No	Variable	Nilai Alpha	Standar alpha	Keterangan
1	X1	0.823	0.70	Reliabel
2	X2	0.942	0.70	Reliabel
3	Y	0.953	0.70	Reliabel

Sumber

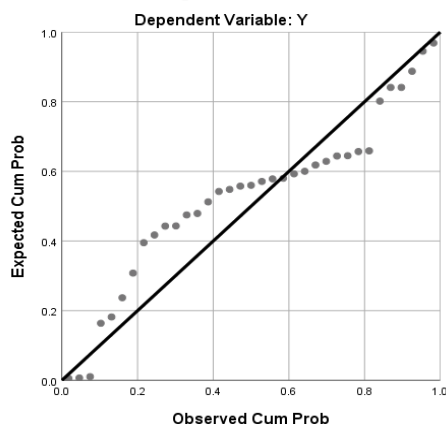
Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa semua varibel mempunyai nai alpha lebih besar dari 0,70 hasil ini menunjukkan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: data primer diolah tahun 2022

Titik plot pada gambar di atas secara konsisten mengikuti dan mendekati garis diagonal, seperti yang terlihat. Dengan cara ini, dinamika uji kebiasaan menggunakan prosedur plot kemungkinan dapat diselesaikan hingga disebarluaskan secara berkala. Dengan cara ini pengujian faktual berikut dapat dilanjutkan.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana korelasi yang ada antara variabel dependen dengan variabel independen. Jika ada korelasi, model regresi ditemukan untuk model relaps dalam ulasan ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Pengujian Multikolinearitas

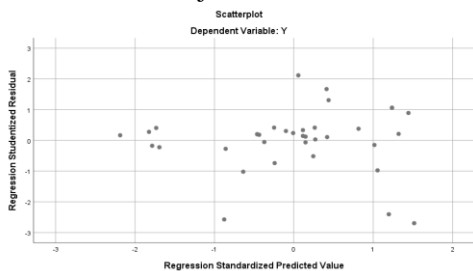
Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.017	.940		.019	.985	
	X1	.489	.206	.343	2.370	.024	.951
	X2	.475	.163	.423	2.918	.006	.951

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer dioalah tahun 2022

Dilihat dari tabel di atas, diketahui bahwa nilai resiliensi faktor bebas untuk gaya otoritas terobosan adalah $0,951 > 0,5$ dan nilai VIF $1,051 < 5$, budaya otoritatif $0,951 > 0,5$, nilai VIF $1,051 < 5$, itu cenderung beralasan mengingat konsekuensi dari uji multikolinearitas tidak ada hubungan antara faktor-faktor otonom atau pada akhirnya tidak ada multikolinearitas

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Dilihat dari gambar di atas, sangat jelas terlihat bahwa informasi yang ditampilkan tidak membentuk contoh-contoh spesifik dan fokus menyebar sembarangan, cenderung beralasan tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model kekambuhan yang layak dan ideal dapat terpenuhi. .

Uji t

Kebenaran parsial (t) yang membandingkan nilai signifikan ditentukan dengan menguji hipotesis ini menggunakan dua model pengujian hipotesis. Hipotesis dianggap diterima jika nilainya kurang dari 0,05. Pengolahan data selanjutnya menghasilkan ttabel = 1,690, akibat ketentuan rumus $dk = n-1$ dan $dk = 35-1-34$. Persamaan regresi linier berganda penelitian menghasilkan hasil sebagai berikut:

$Y = 0,017$ ditambah $0,489 X_1$ ditambah $0,475 X_2$ ditambah e
 Keterangan:

Konstanta () = 0,017 $b_1 = 0,489$ $b_2 = 0,475$
 $X_1 =$ Gaya Kepemimpinan Transformasional
 $X_2 =$ Budaya Organisasi e = Standar Error
 Berdasarkan persamaan regresi linier berganda, diperoleh nilai konstanta () sebesar 0,017. Hal ini menunjukkan bahwa nilai komitmen karyawan terhadap PT tidak tergantung pada variabel gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. 0,017 adalah Properti Meka Asia.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Dengan Uji t

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	.017	.940		.019	.985
	X1	.489	.206	.343	2.370	.024
	X2	.475	.163	.423	2.918	.006

Sumber: data primer dioalah tahun 2022.
 Dilihat dari tabel koefisien, dapat diperoleh nilai thitung sebesar 2,370 dengan taraf kepentingan 0,024 pada alpha 0,05, sehingga nilai thitung = 2,370 > ttabel = 1,690 dan nilai

yang sangat besar yaitu $0,024 < 0,05$. Jadi sangat mungkin bahwa HO diberhentikan dan Salam diakui atau spekulasi diakui. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi sebagian dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional. Nilai thitung sebesar 2,918 dan tingkat signifikansi sebesar 006 dapat diperoleh dari tabel koefisien. Nilai thitung 2,918, tabel 1,690, dan tingkat signifikansi 0,006 0,05 pada alpha 0,05. Jadi sangat mungkin dianggap bahwa HO diberhentikan dan Hei diakui atau spekulasi diakui. Ini menyiratkan bahwa sampai batas tertentu budaya hierarkis secara bermakna memengaruhi pertimbangan.

Uji Kelayakan Model

Uji F digunakan untuk menilai layak atau tidaknya model regresi yang dibentuk. Uji F dilakukan untuk mengidentifikasi model regresi yang diestiasi layak atau tidak, disini maksudnya adalah model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap komitmen karyawan (Y)

Tabel 8. Hasil Pengujian Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.462	2	3.231	9.029	.001 ^b
	Residual	11.452	32	.358		
	Total	17.914	34			

Sumber: Data primer dioalah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.13 di atas diketahui F_{hitung} adalah 9.029 dengan tingkat signifikansi .001^b lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 dengan menggunakan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ maka nilai F tabel adalah

$F_{tabel} = df_1(k-1)df_2(n-k)$
 $F_{tabel} = df_1(2-1)df_2(35-2-1)$
 $F_{tabel} = df_1(1)df_2(32)$

Dari tabel 4.13 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 9.029 dengan taraf nilai signifikan sebesar .000^b dan nilai F_{tabel} sebesar 3.29 dengan nilai taraf probabilitas sebesar $\alpha = 0,05$. Maka dapat dijelaskan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($F_{hitung} = 9.029 > F_{tabel} = 3.29$) dan nilai signifikan $0,00 <$

Hasil uji determinasi (R²)

Dalam mengetahui seberapa besar sumbangan hubungan yang diberikan oleh variabel (X1,X2) terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini, yang dimana ditunjukkan

pada Adjusted R Square sebagai koefisien determinasinya.

Tabel 9. Hasil Pengujian Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 ^a	.361	.321	.598

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil dari tabel *summary* bahwa besarnya nilai Adjusted R Square adalah sebesar

321 atau $100\% \times 0,321$ sehingga besaran nilai Adjusted R Square adalah 32,1% dari hasil olah data tersebut yang artinya variabel komitmen karyawan dapat dipengaruhi sebesar 32,1% oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. Selisihnya sebesar 67,9% ($100\% - 32,1\%$) yang dipengaruhi oleh variabel lain seperti kompetensi individu, kepuasan kerja, ciri pribadi pekerja, ciri pekerjaan, dan pengalaman kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT. Meka Asia Property, artinya jika gaya kepemimpinan semakin efektif maka komitmen karyawan semakin tinggi begitu juga sebaliknya jika gaya kepemimpinan transformasional tidak efektif maka komitmen karyawan semakin rendah. Dari hasil penjelasan tersebut dikatakan bahwa hipotesis diterima
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT. Meka Asia. maknanya terdapat hubungan yang searah antara budaya organisasi dengan komitmen karyawan yaitu semakin kuat nilai-nilai budaya yang dimiliki dan dikembangkan pada PT. Meka Asia Property maka akan semakin tinggi tingkat komitmen karyawan pada perusahaan tersebut. Dari hasil penjelasan tersebut dikatakan bahwa hipotesis diterima

Daftar Pustaka

- Adhan, M. Siswadi, Y. (2013). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- A.F.Stoner Jmaes, KK, 1995, Manajemen, Edisi Indonesia, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta
- Andriyani Prawitasari. (2019). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *Jurnal: Ekombis Review*.
- Devaro, A. G. Timur, J. (2019). Kepemimpinan Transformasional dengan Gaya Kepemimpinan Menteri Susi Pudjiastuti (Studi pada Kementrian Kelautan dan Perikanan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–7.
- Nirmalasari, L. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada PT Kautsar Utama Bandung. *Jurnal Study and Management Research*, 11(1), 53. <https://doi.org/10.55916/smart.v11i1.1.51>
- Munandar (2001). Budaya Organisasi. Edisi Pertama. BPFE Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Porter, L.W., dan Steers, R.M. (2011). Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover. London: Academic Press Inc.
- Wijayanto, D. 2021. *Pengantar Manajemen*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama