

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,  
BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PT. RASAKAN  
KESEGARAN NIKMAT**



**UNTAR**  
Universitas Tarumanagara

**DIAJUKAN OLEH :**

**IRWAN PURNAWAN**

**NPM : 115180232**

**SKRIPSI DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT  
UNTUK MEMPEROLEH GELAR SARJANA MANAJEMEN**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

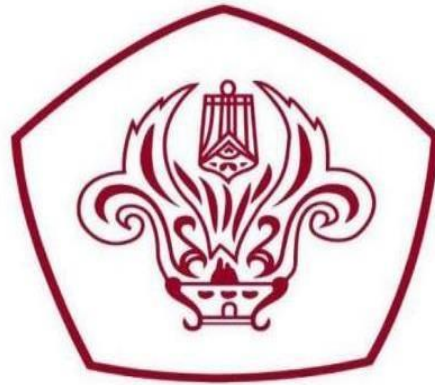
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**JAKARTA**

**2022**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,  
BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PT. RASAKAN  
KESEGARAN NIKMAT**



**UNTAR**  
Universitas Tarumanagara

**IRWAN PURNAWAN**

**NPM : 115180232**

**SKRIPSI DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT  
UNTUK MEMPEROLEH GELAR SARJANA MANAJEMEN**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**JAKARTA**

**2022**

# SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Irwan Purnawan  
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115180232  
Program Studi : S1 Manajemen  
Alamat : [REDACTED]  
Telp. [REDACTED]  
HP. [REDACTED]

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 6 Januari 2000



Irwan Purnawan

### Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

**HALAMAN PERSETUJUAN  
SKRIPSI**

NAMA : IRWAN PURNAWAN  
N. P. M. : 115180232  
PROGRAM/JURUSAN : S1  
MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA  
MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN  
ORGANISASI KEPUASAN KERJA  
PT.RASAKAN KESEGARAN NIKMAT

Jakarta, 9 Januari 2023

Pembimbing,

(JOYCE ANGELIQUE TURANGAN S.E., M.Pd.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : IRWAN PURNAWAN  
N. P. M. : 115180232  
PROGRAM/JUR  
USAN :S1MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA  
MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN  
TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN  
ORGANISASI KEPUASAN KERJA  
PT.RASAKAN KESEGARAN NIKMAT

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 19 Januari 2022 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Anggota Penguji : - EDALMEN S.E., M.M.  
- LYDIAWATI SOELAIMAN S.T., M.M.

Jakarta, Januari 2022

Pembimbing,

(Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd.)

## **ABSTRAK**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**JAKARTA**

(A) IRWAN PURNAWAN (115180232)

(B) PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KEPUASAN KERJA PT.RASAKAN KESEGERAN NIKMAT

(C) xiii + 75 halaman, 2022, 20 tabel, 6 gambar, 5 lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi kepuasan kerja pada PT. Rasakan Kesegaran Nikmat di Jakarta. Penelitian ini menggunakan sampel pada karyawan PT. Rasakan Kesegaran Nikmat di Jakarta. Sampel dipilih dengan menggunakan metode *non probability sampling* yang berjumlah 51 responden dengan menyebarkan kuisioner secara online menggunakan *Google Form*. Teknik analisis yang digunakan adalah *Purposive Sampling* yang dibantu dengan program *SmartPLS* versi 3.3.3. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Rasakan Kesegaran Nikmat di Jakarta.

(F) Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

(G) Daftar acuan 32 (1981-2020)

(H) Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd.

## HALAMAN MOTTO

*“if you don't believe you are the best, then you will never achieve all that you are capable of.”*

*Cristiano Ronaldo*

*“you can overcome anything, if and only if you love something enough.”*

*Lionel Messi*

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

*Karya ini saya persembahkan, Untuk Saya Sendiri, keluargaku  
tercinta, teman-teman, & para pengajar dan pembimbing yang  
terhormat, Dari saya sekolah sampai kuliah yang telah memberikan  
dukungan*



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Kepuasan Kerja PT. Rasakan Kesegaran Nikmat”**. dengan baik dan tepat waktu. Tugas akhir atau skripsi ini dibuat dengan tujuan memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan kontribusi dan masukkan seperti bimbingan, dukungan, motivasi, serta doa kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan baik, yaitu:

1. Ibu Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd. selaku Dosen Pembimbing Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta penuh kesabaran dalam membimbing serta memberikan pengarahan pada penulis selama proses penulisan dan penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Keluarga yang penulis sayangi, Mama (Lanny Suwirman), serta kedua kakak saya (Irvan Purnawan, Nico Wijaya), yang telah memberi dukungan moril maupun materiil, semangat, motivasi, kasih sayang dan doa kepada penulis supaya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, lancar dan tepat waktu, tanpa ada rasa penderitaan.

6. Seluruh keluarga besar saudara sepupu dari Pihak papa dan Pihak mama yang terus memberikan semangat dan dukungan kepada penulis dalam proses pengerjaan skripsi.
7. Teman-teman sesama bimbingan yang telah berjuang dan bersama-sama dalam menyelesaikan skripsi ini, yaitu Marco Christian, Yohanes Kurnia, Feby, Mega, Annisa Aprilia, Yonalda Suliputra, Albert, Mikael Reinhard dan Yohanes.
8. Teman penulis di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara terdekat saat penulis menyusun skripsi, yaitu Jordi Jayapradesta, Ferry Irawan, Alfian Franklyn, Louis Martin, Frenky Reynaldi, Andre Wijaya, Ardi Reano, Raffel Andreas, Yonalda Suliputra, Mank Deni, Bapak Hendi Mustiko Aji, Jody Wirawan, Kevin Kristianto dan Darren Dave yang telah memberikan kontribusi (*feedback*) dan saran perbaikan yang lebih baik dalam proses pengerjaan skripsi.
9. Seluruh Dewan Guru, Karyawan, Kakak Kelas, dan Adik Kelas yang telah memberikan semangat, motivasi serta dukungan dalam proses pengerjaan skripsi.
10. Teman-teman penulis di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang tidak dapat disebutkan satu per satu oleh penulis, karena mengingat cukup banyak, yang telah menjadi teman terbaik penulis selama duduk di bangku kuliah dari semester awal hingga semester akhir yang telah memberikan semangat, motivasi serta dukungan dalam proses pengerjaan skripsi.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu oleh penulis, yang telah membantu penulis dari awal perkuliahan hingga selesainya proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dari semua pihak yang bersifat membangun untuk menyempurnakan penelitian ini. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

**Jakarta, 09 Januari 2022**

**(Irwan Purnawan)**

## DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
ABSTRAK.....	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
BAB 1.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan.....	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi Masalah.....	3
3. Batasan Masalah.....	3
4. Rumusan Masalah.....	3
B. Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	4
1. Tujuan Penelitian.....	4
2. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II.....	5
LANDASAN TEORI.....	5
A. Gambaran Umum Teori.....	5
B. Definisi Konseptual Variabel.....	5
1. Kepemimpinan Transformasional.....	6
2. Budaya Organisasi.....	6
3. Kepuasan Kerja.....	7
4. Komitmen Organisasi.....	8
C. Kaitan Antara Variabel-Variabel.....	8
1. Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Organisasi.....	8

2. Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi.....	9
3. Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi.....	9
D. Penelitian Yang Relevan.....	10
BAB III.....	25
METODE PENELITIAN.....	25
A. DESAIN PENELITIAN.....	25
B. POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL, DAN UKURAN SAMPEL .....	26
1. Populasi.....	26
2. Teknik Pemilihan Sampel.....	26
3. Ukuran Sampel.....	26
C. OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN.....	27
a. Kepemimpinan Transformasional.....	27
b. Budaya Organisasi.....	28
c. Komitmen Organisasi.....	29
d. Kepuasan Kerja.....	30
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	31
1. Validitas.....	31
a. Hasil analisis Convergent Validity.....	32
b. Hasil analisis discriminant Validity.....	34
2. Reliabilitas.....	35
E. Analisis Data.....	37
1. Outer Model.....	38
2. Inner Model.....	38
a. Coefficient of Detereminastion.....	39
b. Cross-validated redundancy.....	39
c. Path Coefficient.....	39
d. Effect of Size.....	39
e. Goodness of Fit.....	40
f. Penelitian Uji Hipotesis.....	40
BAB IV.....	41

HASIL DAN PEMBAHASAN.....	41
A. Deskriptif Subjek Penelitian.....	41
B. Deskripsi Objek Penelitian.....	43
C. Hasil Analisis Data.....	45
D. Pembahasan.....	50
BAB V.....	53
PENUTUP.....	53
A. Kesimpulan.....	53
B. Keterbatasan dan Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA.....	55
LAMPIRAN 1 : KUESIONER.....	58
LAMPIRAN 2 : HASIL KUESIONER.....	63
LAMPIRAN 3 : HASIL VALIDITAS DAN RELIABILITAS.....	71
Daftar Riwayat Hidup.....	74
Hasil Pemeriksaan Turnitin.....	75

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. PERMASALAHAN**

#### **1. Latar Belakang Masalah**

Afridhamita (2020), mengungkapkan suatu perusahaan didirikan sebab mempunyai tujuan yang akan dicapai. Dalam mencapai suatu tujuan tersebut, setiap perusahaan akan dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Oleh sebab itu, keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut pada dasarnya tergantung pada keandalan dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila di dalamnya terdapat sumber daya yang bertujuan sama, yaitu berkeinginan untuk memberikan hasil yang terbaik kepada perusahaan dan menghasilkan peningkatan keuntungan serta pengembangan ke arah yang lebih baik. Menurut Dwi (2015), perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan modal besar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Bass (1999), mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional mengacu pada pemimpin yang dapat menggerakkan pengikutnya di luar kepentingan mereka secara langsung melalui pertimbangan individu, stimulasi intelektual, motivasi inspirasional, dan pengaruh ideal.

Masalah yang terjadi pada perusahaan saat ini yaitu sulitnya mencapai tujuan di dalam suatu perusahaan, ini disebabkan karena komitmen organisasi. Ini karena komitmen organisasi. Menurut Sianipar dan Haryani (2014), komitmen organisasi adalah sikap dan emosi yang dimiliki setiap individu terhadap organisasi. Sikap ini terlihat dari keputusan individu untuk tetap menjadi anggota organisasi dan memberikan kontribusi yang maksimal bagi perkembangan perusahaan tempatnya bekerja dan bekerja dengan tekun.

Komitmen organisasi merupakan bentuk komitmen individu terhadap kepentingan organisasi dengan keyakinan akan nilai-nilai yang terkandung dalam organisasi, dedikasi penuh dan loyalitas terhadap organisasi (keinginan untuk menjadi anggota tetap organisasi). pernyataan dari seorang pegawai di organisasinya (Dewi, 2015). Tingkat keterlibatan organisasi yang tinggi antar karyawan mendorong mereka untuk mengambil tanggung jawab dan memberikan lebih banyak energi untuk mendukung keberhasilan dan kesejahteraan perusahaan tempat mereka bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Lamidi (2009) , komitmen organisasi yang disebabkan oleh kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional yang tinggi dan kepuasan kerja yang tinggi meningkatkan keterlibatan organisasi. Di sisi lain, jika kepemimpinan transformasional tinggi dan kepuasan kerja rendah, keterlibatan organisasi rendah. Kepemimpinan transformatif adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi dan memberdayakan individu, kelompok, dan organisasi dengan mentransformasikan paradigma dan nilai-nilainya menuju kemandirian.

Komitmen organisasi disebabkan oleh budaya organisasi. Akibatnya, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, dan kepuasan kerja mampu melebihi pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasi (Wibawa & Putra, 2018). Keterlibatan organisasi dapat ditingkatkan dengan menjaga kepuasan kerja karyawan, meningkatkan keterlibatan kolektif, dan memperhatikan gaji karyawan.

Keterlibatan organisasi dalam kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan organisasi dan kualitas pelayanan, dan keterlibatan organisasi berpengaruh positif terhadap kualitas pelayanan (Puspitawati & Riana, 2014). Implikasi dari survei menunjukkan bahwa keseimbangan antara beban kerja dan gaji sangat penting untuk menjaga keterlibatan organisasi. Kepuasan kerja, di sisi lain, memotivasi karyawan untuk memberikan loyalitas mereka kepada organisasi dan kualitas layanan tertinggi.



Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi diduga memiliki peran yang sangat penting dalam komitmen organisasi. Karyawan dengan tingkat keterikatan yang tinggi akan berperilaku positif terhadap pekerjaannya, karyawan akan semangat, berdedikasi dan menikmati pekerjaannya. Di samping itu, menjadi penting pula untuk memahami variabel-variabel lainnya seperti kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Rasakan Kesegaran Nikmat”**.

## **2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah baru dapat diidentifikasi. Beberapa masalah tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah kepemimpinan transformasional mempengaruhi komitmen organisasi?
- b. Apakah budaya organisasi mempengaruhi komitmen organisasi?
- c. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi?

## **3. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih terarah dan lebih baik, maka penulis membatasi masalah pada:

- a. Subjek penelitian yang akan diteliti adalah karyawan pada PT Rasakan Kesegaran Nikmat yang tinggal di Jakarta.
- b. Objek penelitian yang dibahas adalah kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan komitmen organisasi sebagai variabel terikat. Pembatasan ini dilakukan oleh peneliti untuk mempermudah dalam mengidentifikasi masalah yang akan dibahas.

## **4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalahnya adalah berikut:

- a. Apakah kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi PT Rasakan Kesegaran Nikmat?
- b. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi PT Rasakan Kesegaran Nikmat?
- c. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi PT Rasakan Kesegaran Nikmat?

## **B. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi PT Rasakan Kesegaran Nikmat.
- b. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi PT Rasakan Kesegaran Nikmat.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi PT Rasakan Kesegaran Nikmat.

### **2. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis dapat menyimpulkan beberapa manfaat sebagai berikut:

#### a. Bagi penulis

Untuk memberikan wawasan dan informasi mengenai kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan komitmen organisasi.

#### b. Bagi perusahaan

Untuk memberikan sumbangan pemikiran tentang pentingnya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

#### c. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk menjadi bahan referensi dan perbandingan untuk penelitian penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. dan Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS) – Alternative Structural Equation Modelling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Aranda, A. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru*. Universitas Riau.
- Aminollah (2020) *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan Kantor Pusat Pos Sumbawa Besar PT. POS INDONESIA)*. Sumbawa
- Azwar. Saifuddin. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bass, B.M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 9-32.
- Bastiani, D.A. & Rahardjo, M. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (PT.Telekomunikasi Indonesia Witel Semarang)*. Universitas Diponegoro.
- Fornell, C and Larcker, D. F. (1981). *Evaluating Structural Equatuion Models with Unobservable Variables and Measurement Error*. *Journal Of Marketing Research*.
- Gay, L.R. dan Diehl, P.L. (1992), *Research Methods for Business and. Management*, MacMillan Publishing Company, New York
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. SemarangHarnanto. 2017. *Akuntansi Biaya: Sistem Biaya Historis*. Yogyakarta: BPFE
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., dan Sarstedt, M. (2019). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (Ed. 2)*. United States of America: SAGE Publications, Inc.

- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). *A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-based Structural Equation Modeling*. *Journal of the Academy of Marketing Science*
- Humala, R. (2014). *Kepemimpinan Transformasional Dengan Komitmen Organisasi Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- I Wayan (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi pada PT. Bening Badung-Bali)*. Bali
- Kreitner, K. dan A. Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Salemba Empat. Jakarta.
- Lamidi (2009). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Variabel Moderating Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Swasta Di PKU Muhammadiyah Surakarta*. Surakarta.
- Margono (2004), *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Moleong, Lexy J. (2004). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasution (2009). *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Permatasari, K.C. & Supartha, W.G. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada CV.Megah Food Trading*. Universitas Udayana Bali
- Puspitawati, N.M.D. dan Riana, I.G. (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan*. Universitas Udayana Bali.
- Ridwal (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di SDN Pucung III Kec. Kota Baru*

*Kabupaten Karawang. Institut Stiami Jakarta.*

Sianipar, A.R.B. dan Haryanti, K. 2014. Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *Jurnal Psikodemensia*. Vol. XIII, No.1 (98-114).

Senjaya, V. dan Anindita, R. (2020). *The Role Of Transformational Leadership And Organizational Commitment Through Job Satisfaction Among Mining Industry Employees*. Universitas Esa Unggul Jakarta.

Samuel (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Afektif Yang Dimediasi Oleh Kepercayaan (Studi Pada Pt. Trubando Coal Mining Kabupaten Kutai Barat). Kutai

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Sugiyono, (2005), *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). *Partial least squares structural equation modeling. Handbook of market research*, 26, 1-40

Turangan, Joyce A. (2022). *The Effect of Compensation, Work Environment, and Organization Culture on Employee Job Satisfaction*. Jakarta

Wibawa, I.W.S. dan Putra, M.S. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada PT. Bening Badung-Bali)*

