

KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PERUSAHAAN EXPRESS DI JAKARTA

KAREL TJAHDADI
IVAN KURNIA

Trisakti School of Management, Jl. Kyai Tapa No.20, Jakarta, Indonesia
ivanhuangguangji@gmail.com

Abstract: This study examined the influence of transformational leadership, motivation, and job satisfaction of organizational commitment of PT. Global JET Express. This study involve 100 respondents as a sample, all of them are permanent employees of PT. Global JET Express. The number of respondents was determined using the nonprobability sampling technique, by purposive sampling method. Multiple regression is used as a data analysis technique and processed using SPSS 25 program. The results showed that motivation had a positive and significant effect on organizational commitment, while of transformational leadership and job satisfaction has no effect on job satisfaction. Based on the results of the analysis obtained in this study, the management of PT. Global JET Express is expected to pays more attention to motivation experienced by employees, so that the level of organizational commitment felt by employees can increase.

Keywords: Transformational leadership, motivation, job satisfaction, organizational commitment

Abstrak: Penelitian ini mengkaji mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional PT. Global JET Express. Penelitian ini memiliki sampel sebanyak 100 responden, yang merupakan karyawan tetap pada PT. Global JET Express. Jumlah responden ditentukan dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling*, yaitu metode *purposive sampling*. Regresi berganda digunakan sebagai teknik analisis data dan diolah menggunakan program SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, sedangkan kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Berdasarkan hasil analisis yang didapat dalam penelitian ini, maka diharapkan manajemen PT. Global JET Express lebih memperhatikan motivasi yang dialami oleh karyawan, sehingga tingkat komitmen organisasional yang dirasakan karyawan dapat meningkat.

Kata Kunci: Kepemimpinan transformasional, motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah aset paling penting dalam kehidupan suatu perusahaan ataupun organisasi. Jika di sebuah perusahaan memiliki modal yang besar, sumber daya alamnya yang begitu banyak dan teknologi

yang canggih tetapi tidak ada Sumber Daya Manusia yang mengelolanya dan menggunakannya, akibatnya perusahaan tidak akan mungkin dapat meraih keberhasilan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Menurut Dessler (2013) sumber daya manusia merupakan proses mengenai

karyawan, pelatihan, penilaian, kompensasi, hubungan kerja, kesehatan kerja dan keamanan yang diterima seluruh karyawan yang bekerja terhadap fungsi-fungsi manajemen SDM. Karena pentingnya sumber daya manusia yang mengerakan dan menjalankan proses organisasi, maka karyawan perlu untuk dijaga dan diperhatikan oleh perusahaan agar dapat menumbuhkan komitmen organisasional pada diri karyawan.

Dalam membangun komitmen organisasional dalam perusahaan bukanlah hal yang mudah. Menurut Robbins and Judge (2017) berpendapat bahwa komitmen organisasional adalah tingkat dimana karyawan memihak kepada organisasi tertentu serta tujuan - tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Pentingnya komitmen organisasional dalam perusahaan juga berlaku pada jasa pengiriman barang. Pada era globalisasi ini, Perkembangan teknologi yang semakin meningkat sudah merambah ke segala sisi kehidupan manusia untuk ekonomi. Teknologi dan kecanggihan internet saat ini sangat membantu untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia dengan hadirnya E-commerce yang sangat efektif dan efisien. Dalam melakukan pengiriman barang yang dibutuhkan oleh konsumen, E-commerce bekerja sama dengan jasa - jasa pengiriman barang untuk mengantarkan kebutuhan konsumen tersebut ke konsumen. Di Indonesia, jasa pengiriman barang berkembang begitu pesat, yang awalnya hanya dapat mengirimkan surat kepada penerima, namun saat ini mampu melayani pengiriman dalam bentuk paket, dokumen, kendaraan.

Dalam perekonomian Indonesia, lapangan usaha transportasi dan pergudangan mempunyai peran penting dalam mengerakan roda perekonomian karena termasuk dalam enam lapangan yang memberikan kontribusi terbesar dalam pembentukan Produk Domestik

Bruto (PDB) di Indonesia. Salah satu usaha Transportasi dan Pergudangan yang merasakan dampak dari mobilitas barang adalah usaha jasa aktivitas pos dan kurir yang semakin berkembang di Indonesia.

Maka dalam penelitian ini, objek yang diteliti adalah PT. Global Jet Express dengan nama yang lebih dikenal adalah J&T Express. J&T Express adalah jasa pengiriman barang dan logistik yang dibangun tahun 2015, tentu J&T Express memiliki banyak sekali pesaing yang sudah dimulai sejak lama, seperti JNE sejak 1990 dan Pos Indonesia sejak 1995. Tentu J&T tidak mau kalah bersaing dengan jasa kurir yang terlebih dahulu, bahkan J&T Express di tahun pertamanya mampu menjangkau ke seluruh Indonesia.

Memasuki tahun ketiga, J&T Express meraih penghargaan bergengsi TOP Brand Award pada tahun 2018 dalam kategori jasa pengiriman. J&T Express walaupun jasa pengiriman pendatang baru, dalam 3 tahun mampu bersaing dengan jasa kurir lainnya. Bahkan J&T saat ini telah melakukan ekspansi ke pasar negara negara di Asia Tenggara seperti Malaysia, Vietnam, Thailand dan Filipina. Hal ini tentu dapat terjadi karena kuatnya komitmen organisasional dari perusahaan J&T sendiri.

Dalam lingkungan persaingan bisnis e-commerce yang begitu ketatnya, PT. Global Jet Express tentu perlu untuk meningkatkan daya saing dengan komitmen organisasional perusahaan. Komitmen organisasional adalah kondisi dimana pekerja lebih memihak kepada organisasi dan tujuan-tujuan untuk terus mempertahankan anggota organisasi dapat bekerja secara konsisten (Robbins dan Judge 2017). Komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas pekerja pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi megekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilannya serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasional

berpengaruh dengan kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja, sedangkan komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap motivasi.

Kepemimpinan Transformasional adalah pemimpin yang memotivasi bawahan untuk mengerjakan lebih dari yang diharapkan semula dengan meningkatkan rasa penting bawahan dan nilai pentingnya pekerjaan. Dalam kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan kepada pemimpin serta termotivasi untuk melakukan sesuatu yang lebih dari pada yang awalnya diharapkan dari mereka. Tentu dengan adanya kepemimpinan transformasional, pengikut akan mendapatkan motivasi dan arahan yang jelas serta perhatian individual dari atasannya, sehingga mereka mendapatkan rasa nyaman dalam perusahaan dan mampu mengoptimalkan potensi yang mereka miliki untuk kepentingan perusahaannya, maka komitmen organisasional dapat terwujud. Menurut penelitian Aziz (2016) pada objek PT. Kusuma Sandang Mekarjaya di Yogyakarta menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional yang baik akan berdampak positif bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasional.

Variable selanjutnya yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional adalah motivasi. Motivasi adalah dorongan dan semangat yang dimiliki karyawan agar dapat bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan-tujuan yang dimiliki oleh perusahaan (George and Jones, 2005). Menurut Hasibuan (2012), motivasi adalah memberikan kekuatan gerak yang menciptakan kegembiraan dari pekerjaan seseorang, sehingga mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan semua kekuatan dan upaya untuk menemukan kepuasan. Tujuan memotivasi karyawan untuk menciptakan moral dan meningkatkan produktivitas. Motivasi

berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Maka dapat disimpulkan jika motivasi karyawan untuk menetap dan berkontribusi dalam perusahaan tinggi maka akan semakin meningkat komitmen organisasional.

Variable terakhir yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional adalah kepuasan kerja. Menurut Luthans (2011), kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dalam suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Menurut Husain Umar (2008) Kepuasan Kerja adalah perasaan dan penilaian seorang terhadap pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) merujuk pada Sikap umum orang tersebut terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan mereka dan semua yang mereka temui di lingkungan kerja. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan tampaknya memiliki atribut negatif yang mencerminkan kurangnya komitmen mereka terhadap organisasi, seperti sering tidak masuk kerja, berkurangnya produktivitas, dan kebosanan di tempat kerja. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Maka dapat disimpulkan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi maka akan semakin meningkat komitmen organisasional.

Penelitian sebelumnya menggunakan objek karyawan Wyndham Garden Hotels pada kabupaten Badug. Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan kembali apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dengan objek yang berbeda yaitu karyawan PT. Global Jet Express. PT. Global Jet Express merupakan perusahaan jasa

pengiriman yang mampu bersaing dengan perusahaan jasa pengiriman lainnya dengan perkembangan yang begitu pesat sehingga menarik untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat dipengaruhi karyawan dalam meningkatkan komitmen organisasional mereka.

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah upaya untuk melakukan perubahan terhadap bawahan untuk berbuat lebih positif atau lebih baik dari apa yang biasa dikerjakan yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, bukan saja merubah karyawan, namaun juga mampu merubah visi, strategi dan budaya organisasi yang diharapkan mampu mencapai tujuan bersama (Robbins dan Judge 2017).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Aziz (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2017) yang juga menyatakan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Susana, Askafi, Arisyahidin (2016) menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional

H₁: terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional.

Motivasi

Motivasi adalah semangat atau dorongan yang membuat seseorang saat melakukan pekerjaan dapat bekerja dengan sepenuh hati dan mampu bertahan saat mengalami kesulitan tanpa adanya rasa paksa dan penuh ikhlas agar dapat mencapai tujuan dari

perusahaan dan menghasilkan kepuasan bagi karyawan. (Robbins dan Judge 2017).

Berdasarkan penelitian yg dilakukan oleh Sumanto dan Herminingsih (2016) menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Sedangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aziz (2016) menunjukan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, hal itu juga didukung oleh Nurlaely M. dan Asri Laksmi Riani (2016)
H₂: terdapat pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasional

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sifat individual yang merasa senang dalam melakukan pekerjaannya, hal tersebut karena merupakan hasil dari sikap sikap yang dilakukan dalam melakukan pekerjaan, namun bersifat subjektif karena kepuasan antara seseorang dengan seseorang lainnya tidak sama dikarena setiap individu pasti memiliki penilaian kepuasannya sendiri untuk mengukur tingkat kepuasan dalam dirinya, namun hal tersebut dapat bekerja jika dilihat dari bagaimana karyawan tersebut melakukan pekerjaannya tersebut . (Robbins dan Judge 2017, Luthans 2011)

Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Losta dan Kamener (2016). Namun penelitian lain menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

H₃: terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah tingkat konsistensi pekerja untuk melakukan pekerjaan dan percaya dan yakin pada tujuan organisasi dan Karyawan memiliki keterikatan dengan organisasi atau perusahaan mereka dan

terbiasa dengan organisasi tempat mereka bekerja. (Robbins dan Judge 2017).

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah bentuk hubungan kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat yang didalamnya terdapat variabel independen atau variabel yang mempengaruhi dan variabel dependen atau variabel yang dipengaruhi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional, motivasi dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasional pada karyawan PT. Global JET Express. Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Global JET Express. PT. Global JET Express atau yang dikenal dengan panggilan J&T adalah perusahaan logistik yang beralamat di Landmark Pluit Jalan Pluit Selatan Raya 9, 10 16 17,

RT.4/RW.10, Pluit, Penjaringan, Jakarta Utara, Jakarta 14450

Responden penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Global JET Express yang memenuhi kriteria sebagai karyawan tetap Kuesioner dibagikan kepada seluruh karyawan yang memenuhi ketentuan dan diperoleh sampel sejumlah 100 orang. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dan dependen dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala likert untuk mengukur setiap variabel penelitian yg ada. Menurut Sekaran dan Bougie (2016, 215) skala likert di desain untuk melihat seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju terhadap suatu pernyataan yang diukur dalam lima poin. Contohnya responden diminta untuk menjawab pernyataan mengenai seberapa puas dengan pekerjaannya, responden yang puas akan menjawab setuju (4) atau sangat puas (5), responden yang ragu – ragu akan menjawab (3) ragu–ragu, sedangkan responden yang tidak puas akan menjawab (2) tidak setuju atau (1) sangat tidak setuju.

HASIL

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah di sebarakan kepada 100 responden, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1 Karakteristik Responden

Keterangan	Kategori	Jumlah*
Usia	17 – 25 tahun	56
	26 – 35 tahun	42
	36 – 45 tahun	2
Jenis Kelamin	Laki – Laki	43
	Perempuan	57
Lama Bekerja	≤1 tahun	31
	1 - 2 tahun	40
	3 – 4 tahun	27
	>4 tahun	2
Pendidikan Terakhir	SMA / sederajat	1
	S1	89
	S2	5
	Jenjang Pendidikan Lainnya	5

Sumber: Data primer diolah (2019)

Tabel 2. Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	Mean
Kepemimpinan Transformasional	3,82
Motivasi	3,858
Kepuasan Kerja	3,726
Komitmen Organisasional	3,49

Sumber: Data primer diolah (2019)

Tabel 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	Validitas	Cronchbach Alpha	Reliabilitas
Kepemimpinan Transformasional	X _{1_1}	0,693	Valid	0,857	Reliable
	X _{1_2}	0,753	Valid		
	X _{1_3}	0,626	Valid		
	X _{1_4}	0,744	Valid		
Motivasi	X _{2_1}	0,514	Valid	0,684	Reliable
	X _{2_2}	0,495	Valid		
	X _{2_3}	0,299	Valid		
	X _{2_4}	0,433	Valid		
	X _{2_5}	0,455	Valid		
Kepuasan Kerja	X _{3_1}	0,481	Valid	0,769	Reliable
	X _{3_2}	0,530	Valid		
	X _{3_3}	0,545	Valid		
	X _{3_4}	0,627	Valid		
Komitmen Organisasional	X _{3_5}	0,533	Valid	0,648	Reliable
	Y ₁	0,505	Valid		
	Y ₂	0,427	Valid		
	Y ₃	0,445	Valid		

Sumber: Data primer diolah (2019)

Ujii F digunakan untk menguji signifikasi adaa atau tidaknya penggaruh antara varibel indipenden dgn varibel dependen. Diperoleh nilai F hitung sebesar 17,065 dengan tingkat signifikasi 0,000. Model regresi ini dapat digunakan, karena F hitung (17,065) > F tabel

(2,699) dan tingkat sig 0,000 < 0,05. Uji t digunakan dalam suatu penelitian untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh antara variabel indipenden dengan variabel dependen secara individu.

Tabel 4 Hasil Uji t

Model	B	t	Sig
Konstanta	1,560	1,186	0,238
Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	0,140	1,660	0,100
Motivasi (X ₂)	0,250	2,962	0,004
Kepuasan Kerja (X ₃)	0,107	1,283	0,203

Sumber: Data primer diolah (2019)

Pada pengujian hipotesis pertama diperoleh nilai t hitung variabel Kepemimpinan Transformasional sebesar 1,660 sebagai t hitungnya, apabila dibandingkan dengan t tabel maka nilai t hitung $> t$ tabel = $1,660 < 1,984$. Sedangkan nilai signifikan sebesar 0,100, apabila dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$ maka nilai sig $< \alpha = 0,100 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak, berarti kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Pada pengujian hipotesis kedua diperoleh nilai t hitung variabel Motivasi sebesar 2,962 sebagai t hitungnya, apabila dibandingkan dengan t tabel maka nilai t hitung $< t$ tabel = $2,962 > 1,984$. Sedangkan nilai signifikan sebesar 0,004, apabila dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$ maka nilai sig $> \alpha = 0,004 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima, berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Pada pengujian hipotesis ketiga diperoleh nilai t hitung variabel dukungan organisasi sebesar 1,283 sebagai t hitungnya, apabila dibandingkan dengan t tabel maka nilai t hitung $> t$ tabel = $1,283 < 1,984$. Sedangkan nilai signifikan sebesar 0,203, apabila dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$ maka nilai sig $< \alpha = 0,203 >$

0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_3 ditolak, berarti kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susana, Askafi, Arisyahidin (2016). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasional. Hal ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aziz (2016). Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya: 1. Penelitian selanjutnya diharapkan memperbanyak sampel penelitian. 2. Penelitian selanjutnya diharapkan menambah variabel-variabel bebas yang mempengaruhi komitmen organisasional sehingga diharapkan mendapatkan data yang lebih akurat dan mendekati keadaan sebenarnya. 3. Penelitian selanjutnya diharapkan memperluas lingkup penelitian.

REFERENCES:

- Abu-Tineh, A. M., Khasawneh, S. A., Al-Omari, A.A. 2009. Kouzes and Posner's Transformational Leadership Model in Practice: The Case Of Jordanian Schools. *Leadership & Organization Development Journal*, 7 (3), 648-660.
- Adinata, Ujang Wawan Sam. 2015. Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan KJKS BMT Tamziz Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 9 (2), 136-157.
- Aziz, Abdul. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional pada PT Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Jasa*, 2(2), 1-24.
- Daft, Richard L. 2015. *The Leadership Experience* sixth edition. USA: CENGAGE Learning.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hermingsih, Anik dan Sumantono. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. Bank Central Asia, Tbk. Kantor Cabang Utama Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Mercu Buana*, 2(1), 166-198.
- Lost, Afretmen, Dahnil Johar dan Dahliana Kamener. 2016. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Badan Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kerinci. *Jurnal Prodi Manjememn Bung Hatta*, 9(2), 12-23.
- Luthans, Fred. 2011. *Organization Behavior an Evidence-Based Approach* 12e. United States: McGraw Hill Irwin.
- Nasution, Asrul. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Guru Madrasah Aliyah Negeri Di Kota Medan. *Jurnal Alumni Manajemen Pendidikan Islam*. 3(2), 177-183.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judges. 2017. *Organizational Behavior* 17e. USA: Pearson Education.
- Sumanto dan Hermingsih, Anik. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. Bank Central Asi, Tbk Kantor Cabang Utama Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 96-110.
- Susana, Cicik, Eka Askafi dan Arisyahidin. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Organisasional Guru di SMP Negeri 1 Selopuro Kabupaten Blitar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 3, 54-93.