



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN
KARYAWAN PADA PT. KALA INDAH PRIMA**

SKRIPSI

Fathia Dinda Aulia

1602025052

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN
KARYAWAN PADA PT KALA INDAH PRIMA**

SKRIPSI

Fathia Dinda Aulia

1602025052

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PADA PT KALA INDAH PRIMA ”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 25 Agustus 2020

Yang Menyatakan



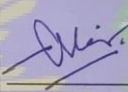
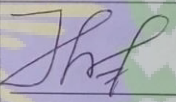
(Fathia Dinda Aulia)

NIM 1602025052

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN DUKUNGAN
ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN
KARYAWAN PADA PT KALA INDAH PRIMA
NAMA : FATHIA DINDA AULIA
NIM : 1602025052
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
TAHUN AKADEMIK : 2020/2021

Skrripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M	
Pembimbing II	Pahman Habibi, S.E., M.M	

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN
PADA PT KALA INDAH PRIMA**

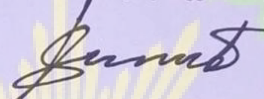
Fathia Dinda Aulia
1602025052

telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Pada tanggal : 19 Desember 2020

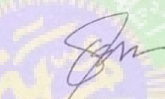
Tim Penguji :

Ketua, merangkap anggota :



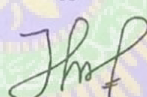
(Dr. Sunarta, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Dr. Andi Sessu, M.Si.)

Anggota :



(Pahman Habibi, S.E., M.M.)

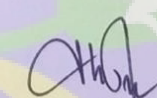
Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)



(Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

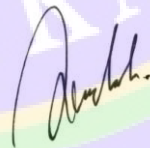
Sebagai civitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fathia Dinda Aulia
NIM : 1602025052
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-Exclusive Royalty Free-Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PADA PT KALA INDAH PRIMA”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 25 Agustus 2020
Yang menyatakan,



(Fathia Dinda Aulia)
NIM 1602025052

ABSTRAK

Fathia Dinda Aulia (1602025052)

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PADA PT KALA INDAH PRIMA

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Dukungan Organisasi, Komitmen Karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan dukungan organisasi terhadap komitmen karyawan PT Kala Indah Prima. Dalam penelitian ini digunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT Kala Indah Prima sebanyak 100 Karyawan, Dan sampel pada penelitian ini berjumlah 100 karyawan, dengan teknik sampling jenuh. Teknik pengolahan dan teknik analisis data meliputi Uji Kualitas Data (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Analisis Regresi Linier Berganda (Model Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis (Uji t , Uji F)), Analisis Koefisien Korelasi, dan Analisis Koefisien Determinasi. Penelitian diolah menggunakan perangkat lunak *IBM SPSS 25.0*. Hasil uji t menunjukkan secara parsial bahwa kepemimpinan transformasional memiliki nilai t_{hitung} ($5,326$) $>$ t_{tabel} ($1,98472$) dan nilai signifikansi $0,000$ dimana nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka $H1_1$ diterima yang berarti bahwa kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen karyawan. Variabel dukungan organisasi memiliki nilai t_{hitung} ($12,274$) $<$ t_{tabel} ($1,98472$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000$ dimana nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka $H1_2$ diterima atau berpengaruh yang berarti bahwa dukungan organisasi secara parsial berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa simultan memperoleh nilai F_{hitung} ($277,550$) $>$ F_{tabel} ($3,09$) dengan nilai signifikansi $0,000$ dimana nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka $H1_3$ diterima, yang artinya bahwa kepemimpinan transformasional dan dukungan organisasi secara simultan berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar $0,851$. Artinya variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional (X_1) dan dukungan organisasi (X_2) mempengaruhi variabel dependen yaitu komitmen karyawan (Y) dapat diterangkan oleh model persamaan ini sebesar $85,1\%$ dan sisanya $14,9\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.

ABSTRACT

Fathia Dinda Aulia (1602025052)

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL SUPPORT ON EMPLOYEE COMMITMENTS IN PT KALA INDAH PRIMA.

A Paper . The Study Programme of Management. Faculty of Economics and Business The University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.

Keywords: Keywords: Transformational Leadership, Organizational Support, Employee Commitment.

This study aimed to determine the effect of transformational leadership and organizational support on employee commitments in pt kala indah prima. This study used a survey method. The population in this study were all 100 employees of PT Kala Indah Prima. The sample of the study amounted to 100 employees, with saturated sampling technique. Processing techniques and data analysis techniques include Data Quality Test (Validity and Reliability Test), Multiple Linear Regression Analysis (Multiple Linear Regression Model, Classical Assumption Test, Hypothesis Test (t test, F test)), Correlation Coefficient Analysis, and Determination Coefficient Analysis. The study was processed using the IBM SPSS 25.0 software. The results of the t test showed partially that transformational leadership have a tcount (5.326) > table (1.98472) and a significance value of 0.000 where a significance value of 0.000 < 0.05. It means that H_{11} was accepted, which means that partially transformational leadership had a significant positive effect on work satisfaction. The organizational support variable has a tcount (12.274) < table (1.98472) and a significance value of 0.000 where a significance value of 0.000 < 0.05, then H_{12} : is accepted or has an effect. It means that organizational support partially affect the Employee Commitment. The results of the F test showed that simultaneously obtaining the value of Fcount (277.550) > Ftable (3.09) with a significance value of 0.000 where the significance value (0.000 < 0.05) then H_{13} is accepted, which means that of transformational leadership and organizational support simultaneously affect the Employee Commitment. The coefficient of determination showed that the value of R Square is 0.851. Thus, the independent variables namely transformational leadership (X1) and organizational support (X2) affect the dependent variable, namely Employee Commitment (Y) which could be explained by this equation model of 85.1% and the remaining 14.9% is influenced by other factors that were not included in the model.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullah wabarakatuh.

Segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan Rahmat, Taufiq, dan Hidayah-Nya yang telah diberikan kepada saya, sehingga mampu menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, dan Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Karyawan pada PT Kala Indah Prima”** Shalawat dan salam semoga selalu tercurah kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW dan Keluarga-Nya yang telah membawa umat-Nya menuju zaman yang berkemajuan.

Masih banyak kekurangan pada penulisan Skripsi ini disebabkan keterbatasan dari pada kemampuan, akan tetapi berkat pertolongan Allah SWT serta dorongan semangat dari semua pihak, akhirnya penulisan Skripsi ini mampu terselesaikan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah *Subhanahu Wa Ta'ala*, karena atas segala rahmat dan izinnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Orang tua saya Ayah Irwan Arifin dan Mama Tati Nurvianti, serta kakak dan adik-adik yang selalu menjadi motivasi dan selalu mendoakan dalam proses Skripsi dan perkuliahan selama 4 Tahun ini serta penyemangat dalam menjalani perkuliahan.
3. Bapak Prof. Dr. Gunawan Suryoputro, M.Hum. Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

4. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M. Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA
6. Bapak Yusdi Daulay, S.E, M.M. Dosen Pembimbing akademik yang telah menyediakan waktu untuk memberikan arahan akademik.
7. Bapak Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M. Dosen pembimbing I yang telah menyediakan waktu untuk memberikan bimbingan serta arahan dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.
8. Bapak Pahman Habibi, S.E., M.M Dosen pembimbing II yang telah menyediakan waktu untuk memberikan bimbingan serta arahan dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.
9. Seluruh Pimpinan dan Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah memberikan ilmu kepada saya.
10. Zara Nakhwatuz Zulfa, Nikhen Puspita Sari, sahabat dari semester 1 yang sangat mengetahui dari awal dan akhir perjuangan penulis dari kuliah hingga menyelesaikan skripsi ini, selalu mendukung, memotivasi, dan menemani dalam keadaan apapun.
11. Muhammad Pikri sahabat seperjuangan penulis di Perkuliahan, dan organisasi dari semester 1, temen gabut, temen pulang bareng, partner skripsian, partner hedon, serta yang sangat mengetahui dari awal dan akhir perjuangan penulis dari kuliah hingga menyelesaikan skripsi ini, selalu mendukung, memotivasi.

12. Aldy Prasetya, Mei Sie Isabella, Citra Ayu Farah Zesa, serta Keluarga besar UHAMKA Choir lainnya yang sangat mengetahui dari awal dan akhir perjuangan penulis dari kuliah hingga menyelesaikan skripsi ini, selalu mendukung, memotivasi, dan menemani dalam keadaan apapun
13. Mifta Della Malvieka, Yustika Cahya Setiawati sahabat penulis dari awal kuliah yang selalu mendukung dan membantu didalam perkuliahan.
14. Rino Ade Surya dan Andyka Parmana sobat dari semester 1 yang selalu menghibur, dan menemani penulis dalam menyelesaikan skripsi ini serta meminjamkan kosan sebagai basecamp/ tempat skripsian.
15. Kepada teman-teman, sahabat, di Keluarga UHAMKACHOIR, DPM FEB UHAMKA, BEM UHAMKA serta yang telah mendukung dan mensupport
- Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat, petunjuk, dan bimbingan-Nya kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Sadar akan keterbatasan dan kurang sempurna nya penulisan Skripsi ini, oleh karena itu segala saran dan kritik yang bersifat membangun akan sangat diharapkan. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan khususnya dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

Wassalmu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Jakarta, 10 Agustus 2020

Penulis



(Fathia Dinda Aulia)

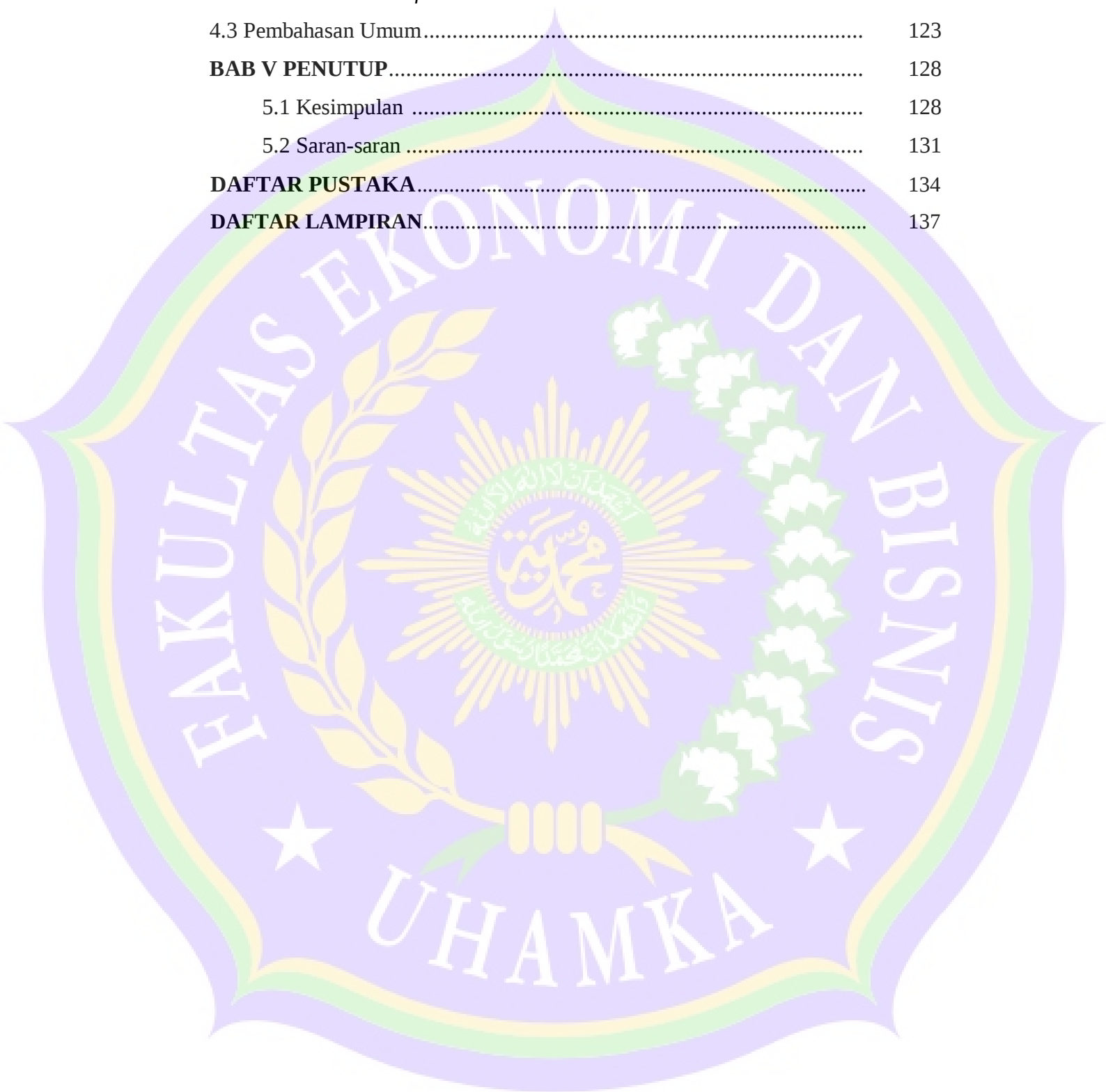
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAKSI/INTISARI.....	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	10
1.2.1 Identifikasi Masalah	10
1.2.2 Pembatasan Masalah	10
1.2.3 Perumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Penelitian Terdahulu	13
2.2 Telaah Pustaka	32
2.2.1 Kepemimpinan Transformasional	32
2.2.1.1 Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan	32
2.2.1.2 Pengertian Kepemimpinan Transformasional.....	36

2.2.1.3 Dimensi dan Indikator Kepemimpinan Transformatif	39
2.2.1.4 Komponen Kepemimpinan Transformatif	39
2.2.2 Dukungan Organisasi	41
2.2.2.1 Pengertian Dukungan Organisasi.....	41
2.2.2.2 Jenis Persepsi dukungan Organisasi.....	43
2.2.2.3 Dimensi dan Indikator Dukungan Organisasi	45
2.2.3 Komitmen Karyawan	45
2.2.3.1 Pengertian Komitmen Karyawan	45
2.2.3.2 Aspek-aspek Komitmen Karyawan	47
2.2.3.3 Dimensi dan Indikator Komitmen	47
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	48
2.4 Rumusan Hipotesis	51
BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	52
3.1 Metodologi Penelitian	52
3.2 Operasionalisasi Variabel	53
3.3 Populasi dan Sampel.....	56
3.3.1 Populasi.....	56
3.3.2 Sampel	56
3.4 Teknik Pengumpulan Data	57
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	57
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	57
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis	58
3.5.1 Uji Kualitas Data.....	59
3.5.1.1 Uji Validitas Instrumen	59
3.5.1.2 Uji Reliabilitas	60
3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	60
3.5.3 Analisis Model Regresi Linear Berganda.....	62
3.5.3.1 Model Regresi Linier Berganda	62
3.5.3.2 Uji Asumsi Klasik	63
3.5.3.3 Uji Hipotesis.....	66
3.5.3.3.1 Uji t (Uji Koefisien Regresi secara Parsial).....	66

3.5.3.3.2 Uji F (Uji Koefisien Regresi secara Simultan)	67
3.5.4 Analisis Koefisien Korelasi	67
3.5.4.1 Analisis Koefisien Korelasi Parsial	68
3.5.5 Analisis Koefisien Determinasi	68
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	71
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	71
4.1.1 Sejarah PT Kala Indah Prima.....	71
4.1.2 Visi dan Misi PT Kala Indah Prima.....	73
4.1.3 Struktur Organisasi PT Kala Indah Prima	74
4.1.4 Budaya Kerja Perusahaan	74
4.1.5 Fokus Bisnis PT Kala Indah Prim	75
4.1.6 Gambaran Umum Karyawan PT Kala Indah Prima	75
4.2 Hasil Pengolaan Data dan Intepretasi.....	73
4.2.1 Uji Kualitas Data	77
4.2.1.1 Uji Validitas Instrumen.....	77
4.2.1.2 Uji Realibilitas	80
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptive	80
4.2.2.1 Persepsi Responden terhadap Variabel Kepemimpinan Transformatasional (X_1)	82
4.2.2.2 Persepsi Responden terhadap Variabel Dukungan Organisasi (X_2)	91
4.2.2.3 Persepsi Responden terhadap Variabel Komitmen Karyawan (Y).....	100
4.2.3 Analisis Model Regresi Linear Berganda	109
4.2.3.1 Model Regresi Linear Berganda	109
4.2.3.2 Uji Asumsi Klasik	111
4.2.3.3 Rangkuman Uji Asumsi Klasik	116
4.2.3.4 Uji Hipotesis.....	117
4.2.3.4.1 Uji t (Uji Koefisien Regresi secara Parsial)	117
4.2.3.4.2 Uji F (Uji Koefisien Regresi secara Simultan)	119
4.2.4 Analisis Koefisien Korelasi	120

4.2.5 Analisis Koefisien Determinasi.....	121
4.3 Pembahasan Umum.....	123
BAB V PENUTUP	128
5.1 Kesimpulan	128
5.2 Saran-saran	131
DAFTAR PUSTAKA	134
DAFTAR LAMPIRAN	137



DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Tabel Kehadiran bulan September-Desember 2019	6
2.	Tabel Analisis Capaian Kinerja Tahun 2017-2019.....	8
3.	Tabel Analisis Kepuasan Kinerja Bulan September-Desember..	9
4.	Tabel Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	21
5.	Tabel Operasional Variabel	54
6.	Tabel Skor Nilai Skala Likert	58
7.	Tabel Kriteria Persentase Tanggapan Responden.....	61
8.	Tabel Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya <i>Autokorelasi</i>	66
9.	Tabel Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linear	68
10.	Tabel Data perkembangan gypsum di Indonesia	70
11.	Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	76
12.	Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	76
13.	Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	77
14.	Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional	78
15.	Uji Validitas Dukungan Organisasi	79
16.	Uji Validitas Komitmen Karyawan	79
17.	Hasil Uji Reliabilitas	80
18.	Nilai Rata-rata dan Standar Deviasi Masing-masing Variabel	81
19.	Saya datang ke kantor tepat pada waktunya	82
20.	Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang dilakukan	82
21.	Saya merasa fasilitas kantor sangat memadai untuk menunjang kerja karyawan	83
22.	Saya diberi penghargaan ketika mendapat prestasi didalam berkerja.....	84
23.	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan team kerja	84
24.	Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam berkerja.....	85

25.	Saya mampu berkerjasama dengan team.....	85
26.	Saya mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan	86
27.	Saya dapat mempertanggung jawabkan setiap pekerjaan yang telah dikerjakan.....	87
28.	Pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan target Perusahaan	87
29.	Pekerjaan yang saya kerjakan diterima baik oleh pimpinan.....	88
30.	Pekerjaan yang saya kerjakan diterima baik oleh pimpinan perusahaan.....	88
31.	Indikator Kepemimpinan Transformasional.....	89
32.	Saya selalu mendapat bonus apabila berkerja melebihi target perusahaan	91
33.	Saya selalu memberi hasil kerja terbaik kepada perusahaan	91
34.	Saya mendapatkan pelayanan konseling didalam perusahaan.....	92
35.	Saya mendapat tunjangan kesehatan selama berkerja.....	93
36.	Beban kerja yang saya terima sesuai dengan aturan yang tertera	93
37.	Saya dapat terus bekerja dalam kurun waktu yang sangat lama...	94
38.	Saya tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan dalam bekerja	94
39.	Saya mendapatkan hak-hak saya sebagai karyawan	95
40.	Saya merasa perusahaan peduli terhadap kesejahteraan Karyawan.....	96
41.	Saya merasa perusahaan menunjukkan perhatian yang besar terhadap karyawan	96
42.	Pembagian jam kerja karyawan yang saya terima sudah sangat adil	97
43.	Saya merasa tugas yang diterima sesuai dengan <i>Passion/</i> kemampuan.....	98
44.	Indikator Dukungan Organisasi	99
45.	Saya merasa telah menjadi bagian didalam perusahaan.....	100

46. Saya membantu mempromosikan produk perusahaan meskipun bukan merupakan tugas yang diberikan perusahaan	101
47. Saya senang dengan pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan	102
48. Saya senang dengan lingkungan tempat bekerja	102
49. Saya merasa masalah diperusahaan merupakan masalah bersama	103
50. Saya berfikir untuk tidak pergi ketika perusahaan sedang dalam masalah internal	103
51. Saya merasa gaji yang diterima sesuai dengan apa yang telah dikerjakan	104
52. Saya selalu memberikan hasil yang terbaik untuk Perusahaan.....	105
53. Saya berkerja keras untuk mencapai target perusahaan	105
54. Saya mampu berkerja sesuai visi, misi perusahaan agar tercapai target perusahaan	106
55. Saya memilih tidak menunda pekerjaan untuk sesuatu yang tidak lebih penting dari urusan kerja.....	107
56. Saya rela lembur demi tuntas nya pekerjaan	107
57. Indikator Komitmen Karyawan	108
58. Hasil Regresi Linear Berganda	110
59. Hasil Uji Normalitas.....	112
60. Hasil Uji Multikolinieritas.....	114
61. Hasil Uji Autokolerasi.....	116
62. Hasil Uji t (Parsial).....	118
63. Hasil Uji F.....	119
64. Koefisien Korelasi parsial (X1 dan Y)	120
65. Koefisien Korelasi parsial (X2 dan Y)	121
66. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	122

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Gambar Kerangka Pemikiran Teoritis.....	50
2.	Gambar Struktur Organisasi PT Kala Indah Prima.....	74
3.	Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual.....	113
4.	Hasil Uji Heterokedasitisitas	115

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner	1/31
2.	Data Kuesioner.....	6/31
3.	Output Data SPSS	14/31
4.	Tabel R	23/31
5.	Tabel T.....	24/31
6.	Tabel F.....	25/31
7.	Tabel Durbin Watson	26/31
8.	Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing	28/31
9.	Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing	29/31
10.	Surat Tugas Bimbingan Skripsi	30/31
11.	Daftar Riwayat Hidup	31/31

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman di Era Industri 4.0 menyebabkan persaingan di perusahaan terus meningkat. Melihat iklim persaingan yang begitu padat membuat perusahaan harus terus melakukan pengembangan melalui peningkatan sumber daya perusahaan secara maksimal. Perusahaan dituntut untuk terus siap menghadapi permasalahan yang berasal dari internal maupun eksternal perusahaan, sehingga mampu membuat perusahaan harus tetap menjaga kinerja karyawan agar bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

Pada dasarnya Sumber Daya Manusia (SDM) memang sangat penting di dalam suatu organisasi demi meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) pun memiliki peran dalam perusahaan yang tidak dapat terpisahkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) dipandang sebagai asset perusahaan yang paling penting karena manusia dibutuhkan dalam setiap proses produksi barang maupun jasa, oleh karena itu suatu keharusan perusahaan untuk menjaga Sumber Daya Manusia (SDM) dengan baik sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik juga untuk suatu perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) juga memiliki permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan, salah satunya adalah bagaimana mempertahankan komitmen karyawan untuk terus bekerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Komitmen diartikan sebagai ukuran kepercayaan dan loyalitas karyawan terhadap

tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi, serta karyawan yang memiliki komitmen dinilai sebagai salah satu unsur penting didalam sebuah perusahaan, karena membawa pengaruh yang baik terhadap sikap dan perilaku karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, hal ini diperkuat dengan hasil penelitian, yang menyatakan komitmen karyawan dalam perusahaan berdampak positif terhadap perilaku karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Yamus :2012).

Maka dapat dipastikan Komitmen karyawan terhadap suatu perusahaan artinya lebih dari sekedar keanggotaan resmi, karena dapat meliputi sikap mencintai perusahaan dan loyalitas untuk terus mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan perusahaan dan demi tercapainya tujuan perusahaan. Di dalam komitmen karyawan tercakup unsur loyalitas terhadap perusahaan, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Komitmen karyawan terhadap perusahaan tidak mudah terjadi begitu saja, akan tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap.

Menurunnya tingkat komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya, dengan demikian ukuran komitmen seseorang dalam hal ini dapat dikaitkan dengan kurangnya dukungan terhadap karyawan. Dalam konsep ini dibutuhkan dukungan organisasi yang dilakukan pimpinan perusahaan untuk membentuk komitmen serta untuk mempercayakan tugas dan tanggung jawab ke karyawan, hal ini sejalan dengan pendapatnya (Yuli & Rosmalia, 2012) yang menyatakan Komitmen karyawan memiliki korelasi terhadap dukungan organisasi, sehingga hipotesis diterima.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing, membutuhkan sebuah dorongan pemimpin yang dapat mempengaruhi aspek komitmen karyawan untuk meningkatkan kualitas diri pada karyawan. Salah satu jenis gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan oleh seorang pemimpin adalah kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan tersebut memiliki kelebihan yaitu mampu meningkatkan komitmen karyawan dan tingkat peduli karyawan kepada atasannya, sehingga menyebabkan motivasi bawahan akan semakin meningkat dari yang diharapkan. Kepemimpinan Transformasional pada dasarnya mampu menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi seorang karyawan untuk mencapai tujuan organisasi serta dapat mengembangkan minat dalam bekerja (Kreshandito : 2012). Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan harus pula diimbangi dengan dukungan moril dan batin, salah satu nya dukungan dari pimpinan perusahaan.

Kepemimpinan transformasional sebagai suatu bentuk pola kepemimpinan yang dapat memberikan dukungan terhadap karyawan dengan cara membawa nya pada cita-cita dan nilai-nilai untuk mampu mencapai suatu visi misi pada organisasi yang merupakan dasar membentuk sebuah kepercayaan terhadap pimpinan.

Penting nya dukungan Pemimpin didalam membentuk komitmen karyawan sangat penting, guna untuk meningkatkan internal maupun eksternal perusahaan, hal ini sejalan dengan pendapat (ahmad : 2015) yang menunjukan bahwa kepemimpinan dapat memberikan pengaruh terhadap Dukungan Organisasi. Pandangan tersebut memberikan arahan pemahaman, bahwa Dukungan

Organisasi dapat menjadi variable pemeditasi antara kepemimpinan dengan Dukungan Organisasi, Akan tetapi didalam penelitian yang dilakukan (Wahyuni : 2019) menyatakan Hasil Penelitian Menujukan Komitmen karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh Dukungan Organisasi . Hal ini menunjukkan ada atau tidaknya Dukungan Organisasi tidak dapat memengaruhi komitmen karyawan, Maka dari itu dapat kita lihat tanpa Dukungan Organisasi, karyawan dapat membentuk komitmen nya serta mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Organisasi tak akan berarti bila tidak ada seorang Pemimpin didalam sebuah Perusahaan, karena dalam meraih suatu tujuan serta suksesnya Perusahaan Kepemimpinan juga memiliki fungsi penting didalam mengatur elemen-elemen yang terdapat didalam organisasi salah satu nya adalah Dukungan Organisasi sehingga mampu menghasilkan komitmen yang baik.

Dukungan organisasi didefinisikan sebagai suatu keyakinan umum karyawan terhadap sejauh mana organisasi mampu menghargai suatu hasil kerja mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka (Agustiningrum & Suryanto, 2013). Dukungan Organisasi juga merupakan salah satu bentuk mengenai sejauh mana dukungan dan perhatian yang diberikan oleh organisasi, hal tersebut mampu memberikan komitmen afektif yang terbentuk apabila organisasi dapat memberikan dukungan dengan memenuhi kebutuhan karyawan akan kepedulian, rasa dihargai, dan penyatuan keanggotaan organisasi serta status peran terhadap identitas sosial mereka, serta Kepemimpinan transformasional pada dasarnya dapat menciptakan lingkungan yang memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi serta

mengembangkan minat karyawan didalam bekerja (Kresnandito & Fajrianthi, 2012).

Menjelaskan bahwa Dukungan Organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. (Han *et al*, 2012), Dukungan Organisasi dikonsepskan sebagai mengenai sejauh mana perusahaan menghargai kontribusi karyawan dan peduli pada kehidupan karyawan tersebut atau dengan kata lain seberapa besar komitmen perusahaan pada karyawan. Pandangan tersebut pada dasarnya menunjukkan bahwa perusahaan sangat perlu memberikan dukungan yang mendalam terhadap karyawan, sehingga karyawan mampu merasakan nilai positif dari adanya dukungan tersebut serta mampu memunculkan kepuasan kerja karyawan.

Oleh karena itu kepemimpinan dan dukungan organisasi didalam komitmen kerja karyawan yang bekerja di suatu perusahaan dapat bersinergi serta mengkaitkan kepemimpinan dengan komitmen karyawan, sehingga selain perlu meninjau permasalahan komitmen karyawan, maka perusahaan juga perlu meninjau variabel kepemimpinan-kepemimpinan dan Dukungan Organisasi sebagai variabel yang mampu mempengaruhi komitmen karyawan serta Dukungan Organisasi sebagai variabel pemediasi yang mengkaitkan kepemimpinan dengan komitmen kerja karyawan.

PT. Kala Indah Prima merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang General Kontraktor Sub Kontraktor Interior dan Supplier, yang kini berfokus pada bisnis utama Produk dan Jasa. Komitmen merupakan salah satu indikator dimana karyawan yakin dan menerima tujuan perusahaan tersebut serta

menunjukkan bahwa orang-orang yang relatif disiplin akan waktu dan datang tepat waktu dalam bekerja dilihat lebih berkomitmen terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil survey awal dengan karyawan PT Kala Indah Prima bahwa komitmen karyawan masih kurang, hal ini dapat dilakukan dengan beberapa penelitian seperti kurang nya *Perceived Organizational Support* (Dukungan Organisasi) yang dilakukan oleh Pimpinan Perusahaan dan dirasakan oleh masing-masing karyawan, sehingga menimbulkan kurang nya rasa komitmen yang dibangun oleh karyawan.

Dalam PT Kala Indah Prima dinamika permasalahan yang terjadi adalah permasalahan pada beberapa karyawan yang merasa dirinya kurang mendapat penghargaan dari pimpinan terhadap pekerjaan apa yang dia lakukan sehingga merasa dirinya kurang dihargai dan juga kurang nya dukungan dan motivasi untuk menjalankan suatu pekerjaan yang akan dilakukan sehingga pekerjaan yang dilakukan menjadi suatu beban baginya, sehingga mengakibatkan karyawan menyepelekan waktu berkerja dan kehadiran awal kerja yang tidak tepat waktu:

Tabel 1
Tabel Kehadiran Bulan September – Desember 2019
PT Kala Indah Prima

Katagori	Frekwensi				Total	Presentase
	September	Oktober	November	Desember		
Izin	8	10	7	8	33	14.87%
Sakit	9	11	7	15	42	18.92%
Alfa	4	3	6	7	20	9.0%
Terlambat	38	27	30	32	127	57.21%
Total	59	51	50	62	222	100%

Sumber : PT Kala Indah Prima

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa frekwensi dan presentase mengenai tingkat kehadiran yang dimiliki PT Kala Indah Prima, Dinamika yang memiliki katagori izin berjumlah 14.87% sedangkan yang memiliki katagori sakit berjumlah 18.92%, katagori alfa berjumlah 9.0%, dan dengan katagori Terlambat berjumlah 57.21%. Presentase tertinggi mayoritas terletak pada terlambat.

Komitmen adalah bentuk sikap kepedulian karyawan terhadap suatu organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota yang ada didalam perusahaan mampu mengekspresikan loyalitas nya terhadap perusahaan dan keberhasilan serta, kemajuan yang berkelanjutan, dengan Komitmen karyawan tersebut maka akan memiliki kinerja yang lebih tinggi dan dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan di PT Kala Indah Prima, kemudian dengan adanya Komitmen didalam suatu perusahaan maka dapat menjadikan hasil yang lebih baik serta bersinergi.

Kepemimpinan transformasional sebagai sifat kepemimpinan yang mampu memotivasi karyawan dengan cara membawa karyawan untuk mencapai visi misi organisasi yang merupakan dasar untuk membentuk kepercayaan terhadap seorang pemimpin, Seperti yang terjadi pada perusahaan ini, Dukungan yang dilakukan pimpinan tidak maksimal menyebabkan kurang maksimalnya juga kemampuan kerja yang diberikan oleh karyawan perusahaan tersebut. Hal ini menyebabkan kurang baiknya hasil yang diberikan karyawan dalam bekerja, sehingga perusahaan mengalami sedikit masalah dalam menjaga stabilitas kinerja perusahaan yang fluktuatif dan kinerja yang belum sesuai dengan target yang direncanakan setiap tahunnya pada perusahaan ini.

Sesuai laporan analisis capaian kinerja PT Kala Indah Prima pada tahun 2017-2019 dapat diperoleh informasi sebagai berikut:

Tabel 2
Analisis Capaian Kinerja pada PT Kala Indah Prima Tahun 2017-2019

Tahun 2017			Tahun 2018			Tahun 2019		
Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
100%	76%	76%	100%	81%	81%	100%	68%	68%

Sumber: Wawancara PT Kala Indah Prima, oleh: Sari (Sekretaris)

Dari data analisis capaian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa pencapaian dari target kinerja mulai dari tahun 2017-2019 mengalami pasang surut dalam kinerja karyawan pada PT Kala Indah Prima,. Misalkan pada tahun 2017 capaian kinerja mencapai 76% sedangkan pada tahun 2018 meningkat 81% dan mengalami penurunan pada tahun 2019 sebesar 68% dari hal ini lah terjadinya capaian kinerja yang fluktuatif pada PT Kala Indah Prima

Dalam rencana strategis PT Kala Indah Prima, Tahun 2017-2019 mampu bekerja sesuai dengan visi misi perusahaan, dengan mencapai target perusahaan dalam berkerja

Dukungan Organisasi yang diberikan pada sistem Kepemimpinan Transformasional akan memberikan Motivasi yang sangat mempengaruhi iklim persaingan sebuah organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia sangat perlu pemahaman bagaimana cara memanfaatkan dukungan didalam organisasi dan bagaimana cara memberikan dukungan anggota organisasi, bagaimana cara membuat organisasi berada pada tingkat komitmen paling tinggi atau kinerja maksimal dari sebuah organisasi.

Dukungan organisasi terhadap karyawan menjadi salah satu hal penting untuk menunjang produktivitas karyawan serta akan berdampak terhadap kepuasan karyawan. Kepuasan juga menjadi hal yang perlu diperhatikan. Kepuasan kerja dapat tercipta melalui berbagai hal, salah satunya adalah dukungan moral maupun batin terhadap karyawan, Kepuasan kerja juga timbul apabila karyawan merasakan kenyamanan terhadap lingkungan sekitar.

Sesuai laporan Tabel analisis kepuasan kinerja PT Kala Indah Prima, pada Bulan September – Desember 2019 dapat diperoleh informasi sebagai berikut:

Tabel 3
Tabel Analisis Kepuasan Kinerja Bulan September – Desember 2019
PT Kala Indah Prima

Kategori	Frekwensi				Total	Presentase
	September	Oktober	November	Desember		
Kurang puas	32	27	30	38	127	57.21%
Puas	22	15	17	25	79	35.58%
Sangat Puas	4	3	5	4	16	7.21%
Total (bulanan)	58	45	52	67	222	100%

Sumber : PT Kala Indah Prima

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa frekwensi dan presentase mengenai Analisis Kepuasan Kinerja Bulan September – Desember yang dimiliki PT Kala Indah Prima, Dinamika yang memiliki kategori kurang puas berjumlah 57.21% sedangkan yang memiliki kategori puas berjumlah 35.58%, dan kategori sangat puas berjumlah 7.21%, Presentase tertinggi mayoritas terletak pada kurang puas.

Berdasarkan pemaparan di atas dan mengingat pentingnya Kepemimpinan Transformatif dan Dukungan Organisasi sebagai upaya meningkatkan Komitmen Karyawan di perusahaan. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PADA PT KALA INDAH PRIMA “**

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis dapat mengidentifikasi beberapa permasalahan, antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Kepemimpinan Transformatif di PT Kala Indah Prima?
2. Bagaimanakah Dukungan Organisasi di PT Kala Indah Prima?
3. Bagaimanakah Komitmen Karyawan di PT Kala Indah Prima?
4. Bagaimanakah pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Komitmen Karyawan di PT Kala Indah Prima ?
5. Bagaimanakah pengaruh Dukungan Organisasi dan Komitmen Karyawan di PT Kala Indah Prima ?
6. Bagaimanakah pengaruh Kepemimpinan Transformatif, Dukungan Organisasi dan Komitmen Karyawan di PT Kala Indah Prima ?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Untuk mempelajari dan serta membatasi ruang lingkup permasalahan dengan tujuan untuk menghasilkan uraian sistematika serta penelitian ini menjadi lebih spesifik dalam membahas permasalahan yang di teliti, maka penulis membuat

pembatasan masalah yaitu Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Karyawan PT Kala Indah Prima

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah di atas, maka yang akan dijadikan perumusan masalah adalah: “Bagaimanakah Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, dan Dukungan Organisasi mempengaruhi Komitmen Karyawan?”

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan mengenai sasaran, maka peneliti harus mempunyai tujuan, adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Kepemimpinan Transformasional di PT Kala Indah Prima
2. Untuk mengetahui Dukungan Organisasi di PT Kala Indah Prima
3. Untuk mengetahui Komitmen Karyawan di PT Kala Indah Prima
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Karyawan di PT Kala Indah Prima
5. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Karyawan di PT Kala Indah Prima
6. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Kepemimpinan Transformasional dan Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Karyawan di PT Kala Indah Prima

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Akademik

Diharapkan hasil dari penelitian ini sebagai bahan yang mampu menambah wawasan sehingga dapat dijadikan bahan studi banding dan acuan guna meningkatkan kualitas akademik.

2. Bagi Mahasiswa

Untuk menambah wawasan berfikir dan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat pula sebagai bekal diri untuk memasuki dunia kerja, serta perluasan wawasan belajar menjadi praktisi dalam analisis dan pengambilan keputusan serta kesimpulan.

3. Bagi Perusahaan

Menambah masukan bagi perusahaan yang bersangkutan khususnya di bagian sumber daya manusia mengenai masalah Kepemimpinan Transformasional dan Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Karyawan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah kebijaksanaan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, L. (2015). *Gaya Kepemimpinan Camat (Studi Kasus di Kecamatan Toapaya Kabupaten Bintan)*, Program Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji. Retrieved July 24, 2016, from *JURNAL-ADILESTARI.pdf*
- Ahmad, Z. A. & Yekta, Z. A. (2010). *Relationship Between Perceived Organizational Support, Leadership behavior, and Job Satisfaction: An Empirical Study in Iran. Intangible Capital*, 6(2): 162-184.
- Akhtar Bibi, Muhammad Adnan Khalid, Amina Hussain (2019) *Perceived organizational support and organizational commitment among special education teachers in Pakistan.*
- Amelia Rahmi¹, Mulyadi² (2018) *Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada PT. PLN Banda Aceh.*
- Chang, S. C. & Lee, M. S. (2007). *A Study on Relationship Among Leadership, Organizational Culture, The Operation of Learning Organization and Employees' Job Satisfaction. The Learning Organization*, 14(2), 155-185.
- Christopher N. Arasanmi and Aiswarya Krishna (2019) *Employer branding: perceived organisational support and employee retention – the mediating role of organisational commitment.*
- Desak Made Lingga Suadnyani, I Gusti Salit Ketut Netra (2018) *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional*, dari: E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 4, 2018: 2289-2322
- Eisenberger, R dan Rhoades, L. (2002). *Perceived Organizational Support : A Review of the Literature.*
- Eisenberger, R., et al. (1986). *Perceived Organizational Support. Journal of Applied Psychology*, 71(3): 500-507.
- Gregory W. Allen, Prince A. Attah and Tao Gong (2017) *Transformational leadership and affective organizational commitment: mediating roles of perceived social responsibility and organizational identification.*
- Gusti Yuli Asih, Rusmalia Dewi (2017) *Komitmen Karyawan Ditinjau Dari Self Efficacy Dan Persepsi Dukungan Organisasi, Di Cv. Wahyu Jaya Semarang,*

- Han, S. T., et al. (2012). *Komitmen Afektif dalam Organisasi yang Dipengaruhi Dukungan organisasi dan Kepuasan Kerja*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 14(2): 109-117.
- Kartina. (2014). *Analisi Gaya Kepemimpinan Lurah Batu IX Kecamatan TanjungPinang Timur*. *Program Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji*. Retrieved July, 24, 2016, from *JURNAL.pdf*
- Kezia Keren Pandey¹, Victor Lengkong, Christoffel Kojo (2019) *Pengaruh Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Bank Sulutgo* Dari: [103.84.116.42](#)
- Lok, P. & Crawford, J. (2004). *The Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organizational Commitment*. *Journal of Management Development* 23(4), 321-338.
- Lomanjaya, J., Deborah, M. L. & Kartika, E. K. ,(2014) *Analisa Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Karyawan PT. ISS Indoensia Cabang Surabaya di Rumah Sakit Katolik st. Vincentius A. Paulo*
- Lupiyoadi R., & Ikhsan R. B (2015) *Pratikum Metodologi Riset Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat
- Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Mira, W. S. & Margaretha, M. (2012). *Pengaruh Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasi dan Organization Citizenship Behavior*. *Jurnal Manajemen*, 11(2): 99-116.
- Nanda Claudia Putri Misbahudin Azzuhri, SE., MM., CPHR., CSRS. (2016) *Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional I Gusti Ngurah Rai Bali*
- Paille, P, et al. (2010). *Support, Trust, Satisfaction, Intent to Leave, and Citizenship at Organizational Level*. *International Journal of Organizational Analysis*, 18(1): 41-58.
- Phong Ba Le, Hui Lei (2019) *Determinants of innovation capability: the roles of transformational leadership, knowledge sharing and perceived organizational support*. Diunduh pada tanggal 04 February 2019

- Priyanka Jain, Taranjeet Duggal, Amirul Hasan Ansari (2019) *Examining the mediating effect of trust and psychological well-being on transformational leadership and organizational commitment*.
- Ria Ayu Wahyuni (2019) *Perceived Organizational Support Dan Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement*
- Riduwan & Sunarto, H. . (2013). *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S.P. & Judge T.A. .(2008). *Perilaku Organisasi*, Vol. 1. (Diana Angelica, Trans.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sambung, R. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap OCB-I dan OCB-O dengan Dukungan Organisasi sebagai Variabel Moderating. *Analisis Manajemen*, 5(2): 77-90.
- Sendy Sunardi¹, Widodo Sunaryo², Griet Helena Laihad² (2019) *Peningkatan Keinovatifan Melalui Pengembangan Kepemimpinan Transformasional Dan Efikasi Diri*
- Sugiyono H (2016) *Metode Kuantitatif dan Kualitatif* Cetakan ke-23. Alfabeta, Bandung
- Tim Penyusun (2014). *Pedoman Penyusunan Skripsi, Edisi Revisi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka
- Valentino Setiagio (2015) *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Mediasi Di Restoran Platinum Grill*, dari : petra.ac.id
- Yasnimar Ilyas, Sri Devi (2019) *Pengaruh Manajemen Konflik Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Penataan Ruang Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bogor*, diunduh pada tanggal : 2019-06-29, dari : [Vol. 10 No. 1 \(2019\): Economicus](http://Vol.10.No.1(2019):Economicus)
- Yogi Harthantyo, Mudji Rahardjo(2017) *Pengaruh Leader- Member Exchange (Lmx) Dan Percieved Organizational Support (Pos) Terhadap Komitmen Afektif (Studi Kasus Pada Karyawan Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi)*. Dari : <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>