

# PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN KARYAWAN PADA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH TANGERANG

**Rd. Roro Anggraini Soemadi**  
Universitas Muhammadiyah Tangerang  
rdrrsoemadi@gmail.com

## **ABSTRACT**

*This research aims to analyze the influence of organizational climate on job satisfaction and employee's commitment at the University of Muhammadiyah Tangerang (UMT). The method used was survey. The data were collected using questionnaires distributed to 93 employees at UMT using saturated sample (census). Structural Equation Model (SEM) was used to test hypotheses using SmartPLS software. The result shows that organizational climate does not have a significant effect on employee's commitment. However, organizational climate has a significant effect on job satisfaction.*

**Keywords:** *organizational climate, job satisfaction, employee's commitment, SEM, SmartPLS*

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan pada Universitas Muhammadiyah Tangerang. Metode yang digunakan adalah survei. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 93 karyawan di UMT menggunakan sampel jenuh (sensus). *Structural Equation Model (SEM)* digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Namun, iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Kata kunci:** iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen karyawan, SEM, SmartPLS

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Pada saat ini semakin banyak masyarakat Tangerang dan sekitarnya yang mengikuti pendidikan di perguruan tinggi untuk mendapatkan pendidikan yang lebih baik sehingga mereka dapat meningkatkan kehidupannya. Seiring dengan banyaknya permintaan akan perguruan tinggi yang berkualitas, masyarakat juga tentunya akan menuntut kualitas dari perguruan tinggi. Kualitas pendidikan di perguruan tinggi tidak akan tercapai jika tidak didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM). Staf akademik (dosen) dan staf administrasi adalah sumber daya manusia yang penting di perguruan tinggi. Dosen harus berkualitas tinggi dan memiliki komitmen tinggi terhadap institusinya. Sementara staf administrasi yang merupakan SDM pendukung utama untuk urusan administrasi dan memberikan layanan kepada mahasiswa di perguruan tinggi juga harus memiliki komitmen tinggi.

Masalah utama yang dihadapi saat ini yaitu staf administrasi yang harus melayani mahasiswa setiap saat dan harus berada di tempat kerja jika dibutuhkan oleh mahasiswa tidak ada di tempat. Juga dalam hal disiplin kehadiran di mana masih ada karyawan yang datang dan pulang tidak tepat waktu. Masalah tersebut disebabkan oleh banyak faktor, tidak hanya faktor keuangan tetapi juga bagaimana iklim organisasi di tempat mereka bekerja.

Iklim organisasi sangat penting karena kebutuhan organisasi memastikan bahwa individu yang berada dalam organisasi memiliki nilai tambah dan masih ingin berada di organisasi dan ingin terus mendelegasikan pekerjaan mereka ke

pekerjaan mereka untuk manfaat organisasi (Brown dan Leigh, 1996). Selain itu iklim organisasi dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa ramah dapat mencapai potensi penuh dalam melihat kunci keunggulan kompetitif. Oleh karena itu iklim organisasi dapat dilihat sebagai variabel kunci keberhasilan organisasi.

Stringer (2002) mengemukakan bahwa kinerja tinggi bergantung pada komitmen tinggi, dimana iklim organisasi yang menekankan pada kebanggaan karyawan, loyalitas personal, dan pencapaian tujuan menciptakan lem yang diperlukan untuk kontinuitas dan kesuksesan. Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila karyawan memiliki komitmen untuk menjalankan strategi pencapaian tujuan. Komitmen karyawan tercipta dikarenakan adanya rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya maupun lingkungan kerja. Agar kepuasan kerja karyawan selalu konsisten maka perusahaan harus selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya dan lingkungan kerja yang kondusif sangat berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

UMT telah meningkatkan iklim organisasinya. Dimensi fisik iklim organisasi yang telah ditingkatkan oleh UMT adalah kondisi kerja psikologis. Ini terkait dengan kenyamanan bagi karyawannya untuk bekerja di lingkungan yang nyaman. UMT telah menyediakan satu komputer (*laptop*) masing-masing untuk salah satu karyawannya di tempat kerja masing-masing. Bukan saja dimensi iklim organisasi fisik yang diperbaiki tetapi dimensi iklim organisasi non fisik juga diperbaiki terutama pada pelaksanaan sistem manajemennya yang terdiri dari struktur organisasi, standar kerja, prosedur kerja, serta sistem imbalan.

UMT juga memberikan gaji berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan. Selain itu juga bagi karyawan yang menunjukkan prestasi yang baik setiap tahun dipilih dosen dan karyawan yang berprestasi. UMT juga memberikan tunjangan-tunjangan bagi karyawannya. Banyak usaha yang dilakukan oleh UMT terkait dengan faktor motivasi dan faktor pemeliharaan karyawannya sehingga karyawan merasa puas bekerja di UMT.

Telah banyak yang diperbaiki oleh UMT untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif, maka penelitian ini penting untuk melihat apakah dengan kondisi iklim organisasi UMT yang dijelaskan diatas berdampak pada kepuasan kerja karyawan UMT dan komitmen karyawannya terhadap organisasi.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Iklim Organisasi**

Pertama kali istilah iklim organisasi (*organizational climate*) diperkenalkan oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an. Beliau menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*). Kemudian istilah iklim organisasi dipakai oleh Tagiuri dan Litwin (1968) yang mengemukakan sejumlah istilah untuk melukiskan perilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat (*setting*) dimana perilaku muncul : lingkungan (*environment*), lingkungan pergaulan (*milieu*), budaya (*culture*), suasana (*atmosphere*), situasi (*situation*), pola lapangan (*field setting*), pola perilaku (*behavior setting*), dan kondisi (*conditions*).

### **Kepuasan Kerja**

Robbin (2001) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah

penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Pandangan senada dikemukakan oleh Gibson et al. (2000) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka.

### **Komitmen Karyawan**

Pengertian komitmen karyawan menurut Steers dalam Kuntjoro (2002) adalah rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen karyawan merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Menurut Zurnali (2010), komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.

### **Hubungan Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan**

Castro dan Martin (2010) meneliti hubungan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja dalam organisasi informasi dan teknologi di Afrika Selatan. Dengan menggunakan metode *stepwise regression* menunjukkan bahwa 9 dari 12 dimensi iklim organisasi menunjukkan hubungan positif yang kuat terhadap variabel kepuasan kerja.

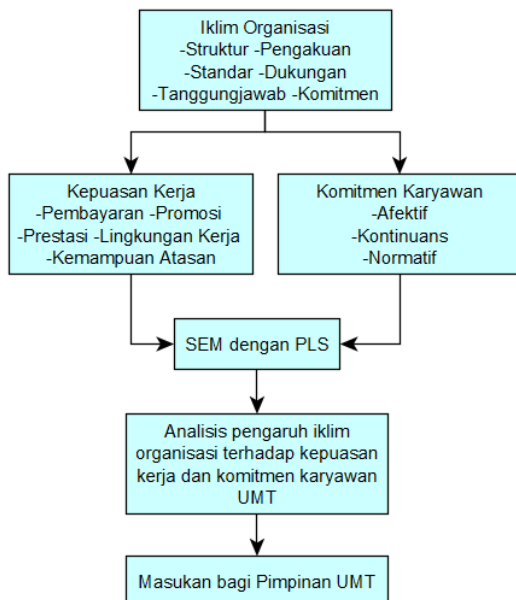
Crespell (2007) dalam penelitiannya tentang iklim organisasi menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan inovasi dan kinerja perusahaan.

Bhaesajsangan (2010) menguji hubungan antara iklim organisasi, kepuasan kerja dan komitmen

organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berhubungan positif terhadap kepuasan kerja serta memperlihatkan juga bahwa iklim organisasi mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

### Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian penelitian sebelumnya dan pengembangan model penelitian, maka disusunlah kerangka berfikir teoritis yang menyatakan pengaruh antar variabel dalam penelitian ini. Gambar 1. dibawah ini merupakan gambaran kerangka pemikiran dalam penelitian.



Gambar 1 Kerangka pemikiran  
Sumber: dikembangkan untuk penelitian ini (2020)

### Perumusan Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Iklim organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

H2 : Iklim organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Karyawan.

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Karyawan.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris dan mengembangkan teori (orientasi prediksi) pengaruh antara Iklim organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kepuasan Kerja, serta pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan.

Melihat permasalahan dan tujuan penelitian yang hendak dicapai maka penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian Explanatif dengan pendekatan survey. Penelitian Explanatif adalah penelitian yang bertujuan menelaah kausalitas antar variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu (Zulganef, 2008).

### Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1 Variabel dan indikator penelitian

Variabel	Indikator
Iklim Organisasi	1. Struktur
	2. Standar
	3. Tanggung jawab
	4. Pengakuan
	5. Dukungan
	6. Komitmen
Kepuasan Kerja	1. Pembayaran
	2. Promosi
	3. Prestasi

	4. Kemampuan Atasan
	5. Lingkungan Kerja
Komitmen Karyawan	1. Afektif
	2. Kontinuans/berkelanjutan
	3. Normatif

Sumber: Litwin & Stringer (1968), Weiss et al (1967), Allen & Meyer (1997).

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan UMT sejumlah 93 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 93 responden. Pengambilan sampel menggunakan menggunakan metode sampel jenuh (sensus). Teknik ini digunakan karena populasinya kurang dari 100.

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuisisioner. Kuisisioner dalam penelitian ini disusun menggunakan skala Likert 1-5 dengan rincian sebagai berikut:

- 1 = sangat tidak setuju
- 2 = tidak setuju
- 3 = netral
- 4 = tidak setuju
- 5 = sangat setuju

### Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Ghazali (2006), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang

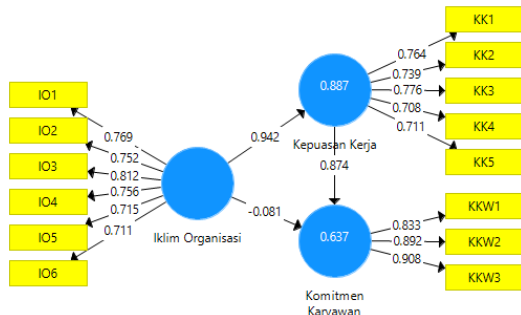
berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* (Ghozali, 2014), karena tidak didasarkan pada banyak asumsi terdistribusi normal, sampel tidak harus besar.

## HASIL PENELITIAN

### Evaluasi Model Pengukuran

Model pengukuran atau *Outer Model* dengan indikator reflektif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composite reliability* untuk blok indikator (Chin dalam Ghazali, 2014). Model awal dari penelitian ini adalah sebagai berikut konstruk. Iklim Organisasi diukur dengan 6 indikator reflektif, Kepuasan Kerja diukur dengan 5 indikator reflektif dan Komitmen Karyawan diukur dengan 3 indikator reflektif.

Dalam penelitian ini, langkah pertama yang dilakukan adalah evaluasi hubungan antara variabel dengan indikatornya. Evaluasi ini meliputi dua tahap, yaitu evaluasi terhadap *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* dapat dievaluasi dalam tiga tahap, yaitu indikator validitas, reliabilitas konstruk, dan nilai *average variance extracted* (AVE). Indikator validitas dapat dilihat dari nilai *loading factor*. Bila nilai *loading factor* suatu indikator lebih dari 0,70 dapat dikatakan valid. Sebaliknya, bila nilai *loading factor* kurang dari 0,70; maka dikeluarkan dari model.



Gambar 2 Evaluasi *Outer Model*  
 Sumber: Analisis data dengan *PLS Algorithm* (2020)

Tabel 2 *Outer Loadings*

	Iklim Organisasi	Kepuasan Kerja	Komitmen Karyawan
IO1	0.769		
IO2	0.752		
IO3	0.812		
IO4	0.756		
IO5	0.715		
IO6	0.711		
KK1		0.764	
KK2		0.739	
KK3		0.776	
KK4		0.708	
KK5		0.711	
KKW1			0.833
KKW2			0.892
KKW3			0.908

Sumber: Analisis data dengan *PLS Algorithm* (2020)

Berdasarkan Tabel 2 di atas menunjukkan semua indikator memiliki *loading factor* di atas 0,70 menunjukkan indikator-indikator tersebut valid.

Pemeriksaan selanjutnya dari *convergent validity* adalah reliabilitas konstruk dengan melihat keluaran *composite reliability*, *cronbach's alpha* dan *average variance extracted (AVE)*. Kriteria dikatakan cukup reliabel apabila nilai *composite reliability* atau *cronbach's alpha* lebih dari atau sama dengan 0,5 akan tetapi lebih baik jika di atas 0,7. Konstruk memiliki *convergent*

*validity* yang baik apabila nilai *average variance extracted (AVE)* lebih besar dari 0,5.

Tabel 3 *Construct Reliability and Validity*

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Iklim Organisasi	0.847	0.887	0.567
Kepuasan Kerja	0.793	0.858	0.548
Komitmen Karyawan	0.851	0.910	0.772

Sumber: Analisis data dengan *PLS Algorithm* (2020)

Tabel 3 di atas menunjukkan semua konstruk memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7, sehingga dapat disimpulkan semua konstruk reliabel. Semua konstruk memiliki nilai *average variance extracted (AVE)* lebih besar dari 0,50, sehingga dapat disimpulkan semua konstruk memiliki *convergent validity* yang baik.

Berikunya adalah evaluasi *discriminant validity* yaitu melihat nilai *cross loadings*. Setiap indikator yang mengukur konstraknya haruslah berkorelasi lebih tinggi dengan konstraknya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Hasil keluaran *cross loadings* adalah sebagai berikut.

Tabel 3 *Cross Loadings*

	Iklim Organisasi	Kepuasan Kerja	Komitmen Karyawan
IO1	0.769	0.739	0.488
IO2	0.752	0.708	0.498
IO3	0.812	0.685	0.476
IO4	0.756	0.734	0.513
IO5	0.715	0.723	0.614
IO6	0.711	0.655	0.728
KK1	0.697	0.764	0.491
KK2	0.769	0.739	0.488
KK3	0.701	0.776	0.606
KK4	0.628	0.708	0.658
KK5	0.686	0.711	0.691
KKW1	0.722	0.730	0.833
KKW2	0.534	0.641	0.892
KKW3	0.684	0.722	0.908

Sumber: Analisis data dengan *PLS Algorithm* (2020)

Berdasarkan Tabel 3, setiap indikator berkorelasi lebih tinggi dengan konstraknya masing-masing dibandingkan dengan konstruk lainnya, kesimpulannya konstruk memiliki *discriminant validity* yang baik.

### Evaluasi Model Struktural

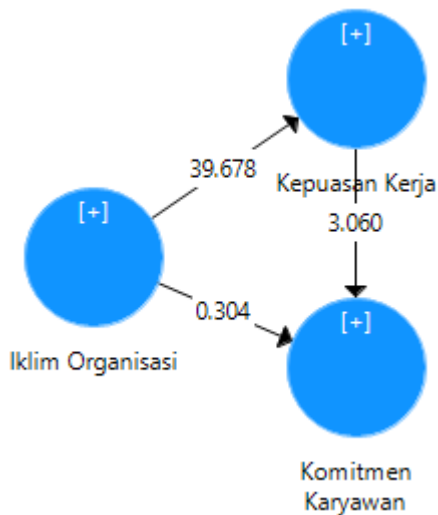
Langkah pertama yang dilakukan adalah melihat korelasi antara konstruk berdasarkan hasil *Latent Variable Correlations* berikut ini.

Tabel 4 *Latent Variable Correlations*

	Iklm Organisasi	Kepuasan Kerja	Komitmen Karyawan
Iklm Organisasi	1.000	0.942	0.742
Kepuasan Kerja	0.942	1.000	0.798
Komitmen Karyawan	0.742	0.798	1.000

Sumber: Analisis data dengan *PLS Algorithm* (2020)

Untuk melihat signifikansi hubungan jalur antara konstruk, maka dilihat nilai t-hitung jalur seperti pada Gambar 3.



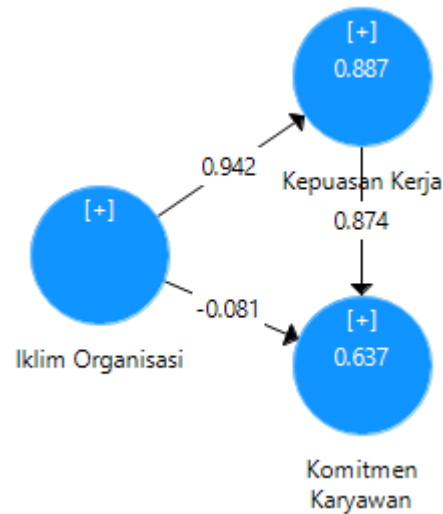
Gambar 3 Evaluasi nilai t-hitung

Sumber: Analisis data dengan *Bootstrapping* (2020)

Berdasarkan Gambar 3 diketahui hubungan jalur antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja bersifat

signifikan dan hubungan jalur antara kepuasan kerja dengan komitmen karyawan bersifat signifikan, karena keduanya memiliki t-hitung lebih besar dari 1,96. Sedangkan hubungan jalur antara iklim organisasi dengan komitmen karyawan bersifat tidak signifikan, karena t-hitung lebih kecil dari 1,96.

Adapun koefisien jalur dapat dilihat pada Gambar 4 berikut ini.



Gambar 4 Evaluasi koefisien jalur

Sumber: Analisis data dengan *PLS Algorithm* (2020)

Untuk mendapatkan persentase pengaruh antara satu konstruk dengan konstruk yang lainnya ialah dengan cara mengalikan nilai korelasi antar konstruk dengan koefisien jalurnya kemudian dikalikan seratus persen. Berikut perhitungan persentase pengaruh antar konstruk:

1. Persentase pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja:  
 $0,942 \times 0,942 \times 100\% = 88,74\%$
2. Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen karyawan, dengan demikian pengaruhnya 0%.

3. Persentase pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan:

$$0,798 \times 0,874 \times 100\% = 69,75\%$$

### Evaluasi *Goodness of Fit (GoF)*

Untuk mengevaluasi *GoF* dalam penelitian ini, maka diperlukan nilai akhir  $R^2$  dari tabel *R Square*.

Tabel 4 Nilai *R Square*

Konstruk	<i>R-Square (R<sup>2</sup>)</i>
Kepuasan Kerja	0,887
Komitmen Karyawan	0,637

Sumber: Data primer diolah (2010)

Validasi mode secara keseluruhan dilihat dari *Goodness of Fit (GoF)* yang formulanya sebagai berikut.

$$GoF = \sqrt{Com \times R^2}$$

$$Com = AVE$$

GoF konstruk kepercayaan pelanggan adalah:

$$GoF = \sqrt{0,548 \times 0,887} = 0.697$$

GoF konstruk minat beli adalah:

$$GoF = \sqrt{0,772 \times 0,637} = 0,701$$

Nilai GoF terbentang antara 0 sd 1 dengan interpretasi nilai-nilai: 0,1 (GoF kecil), 0,25 (GoF moderat), dan 0,36 (GoF besar). Nilai GoF yang didapat 0,697 dan 0,701 termasuk besar. Maka dapat disimpulkan, secara keseluruhan model struktur sangat fit.

## PEMBAHASAN

### **Iklm organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja**

Nilai t-hitung hubungan jalur antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja sebesar 39,678 > 1,96; maka hipotesis 1 diterima, iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Nilai korelasi iklim organisasi dengan kepuasan kerja sebesar 0,942; berarti iklim organisasi memberikan pengaruh sangat kuat terhadap kepuasan kerja.

Iklim organisasi mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 88,74%; berarti iklim organisasi berkontribusi sebesar 88,74% terhadap kepuasan kerja.

Arah hubungan positif iklim organisasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa semakin bagus iklim organisasi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja.

### **Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen karyawan**

Nilai t-hitung hubungan jalur antara iklim organisasi dengan komitmen karyawan sebesar 0,304 < 1,96; maka hipotesis 2 ditolak, iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen karyawan.

### **Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan**

Nilai t-hitung hubungan jalur antara kepuasan kerja dengan komitmen karyawan sebesar 3,060 > 1,96; maka hipotesis 3 diterima, kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan.

Nilai korelasi kepuasan kerja dengan komitmen karyawan sebesar 0,798; berarti kepuasan kerja



memberikan pengaruh kuat terhadap komitmen karyawan.

Kepuasan kerja mempengaruhi komitmen karyawan sebesar 69,75%; berarti kepuasan kerja berkontribusi sebesar 69,75% terhadap komitmen karyawan.

Arah hubungan positif kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi komitmen karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Iklim organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
2. Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap Komitmen Karyawan
3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Karyawan

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Iklim organisasi UMT dapat ditingkatkan agar berdampak pada kepuasan kerja
2. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan agar berdampak pada komitmen karyawan UMT.
3. UMT perlu memprioritaskan iklim organisasi yang terkait dengan tanggung jawab dengan cara Pimpinan harus dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab pada setiap diri karyawan dengan

memberikan kepercayaan dan memberikan kesempatan ataupun diajak bersama-sama untuk memikirkan hal-hal yang berkenaan dengan pekerjaan.

4. UMT perlu juga memprioritas iklim organisasi yang terkait dengan pengakuan yakni dengan cara memperhatikan keluhan-keluhan karyawan dan mencari solusi akibat munculnya keluhan terkait dengan imbalan sehingga produktivitas karyawan dapat ditingkatkan demi tercapainya tujuan UMT.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen NJ, Meyer JP. 1990. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and normative Commitment to Organization*. Journal of Accupational Psychology. 63: 1-8.
- Brown SP, Leigh TW. 1996. *A New Look at Psyshological Climate and Its Relationship to Job Involvement, Effort and Performance*. Journal of Applied Psychology. 81:358-368.
- Castro ML, Martin N. 2010. *The Relationship Between Organisational Climate and Employee Satisfaction in A South Africa Information and Technology Organisation*. SA Journal of Industrial Psychology. 36:1-9.
- Crespell P. 2007. *Organizational Climate, Innovativeness, and Firm Performance: Insearch of a conceptual Framework*. [Dissertation]. Corvallis: Oregon State University.
- Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling, Metode*

*Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gibson J, Ivancovich M, Donely JH. 2000. *Organization: Structure, Processes, Behaviour*. Dalas: Business Publication, Inc.
- Kuntjoro, Zainuddin Sri. 2002. *Komitmen Organisasi*. Didownload dari [www.ePsikologi.com](http://www.ePsikologi.com) diakses tanggal 10 Desember 2019.
- Litwin GH, Stringer RA Jr. 1968. *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard University Press.
- Robbins S. 2001. *Organizational Behavior* (terjemahan). Jakarta: PT. Bhuna Ilmu Populer.
- Stinger R. 2002. *Leadership an Organization Climate*. New Jersey: Prentice Hall.
- Tagiuri R, Litwin G. 1968. *Organizational Climate: Expectation of a concept*. Boston: Harvard University Press.
- Weiss DJ, Rane VD, George WE, Lioyd HL. 1967. *Manual for Minnesota Satisfaction Questionnaire*. University of Minnesota.
- Zulganef. 2008. *Metode Penelitian Sosial Dan Bisnis*, edisi pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Zurnali, Cut. 2010. *Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*. Penerbit Unpad Press. Bandung.