

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, *SELF EFFICACY*
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI
(Studi Pada Pegawai PNS DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen)**

Rizka Yunita Putri
Program studi Manajemen S1
STIE Putra Bangsa
rizkayunita33@gmail.com

Abstrak

Tujuan Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh dari Iklim Organisasi *Self Efficacy* dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai PNS DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen dengan jumlah 37 pegawai. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner untuk memperoleh data-data primer yang dibutuhkan. Metode penelitian bersifat analisis kuantitatif, data yang diperoleh berdasarkan jawaban dari responden pada kuesioner, dianalisis dengan teknik statistik analisis regresi linear berganda, model regresi diuji dengan asumsi klasik agar memenuhi syarat dan layak dipakai untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan regresi diuji dengan uji t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Iklim Organisasi dan *Self Efficacy* secara parsial tidak berpengaruh Terhadap komitmen organisasi, variabel Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh Terhadap komitmen organisasi pegawai PNS DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen, dan secara simultan variabel Iklim Organisasi, *Self-Efficacy* dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci : iklim organisasi, *self-efficacy*, kepuasan kerja, komitmen organisasi.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan organisasi. Pegawai di dalam suatu organisasi pemerintahan juga berperan vital dalam operasional dan kinerja organisasi atau instansi tersebut. Organisasi pemerintahan dituntut untuk mampu mewujudkan *Good Governance* atau pemerintahan yang amanah dalam memenuhi kebutuhan pelayanan publik yang optimal dibidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Pegawai memegang peranan penting dan menjadi pelaksana setiap kegiatan suatu organisasi dalam bidang apapun organisasi itu bergerak. Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan asset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, lembaga atau organisasi.

Pada kondisi seperti ini, maka manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang

sangat penting dalam memanfaatkan dan mengembangkan sumber daya yang dimiliki, sehingga organisasi dapat memberikan pelayanan prima seiring dengan perubahan tuntutan publik (masyarakat). Pada umumnya setiap organisasi mempunyai harapan yang besar agar pegawainya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan berkomitmen dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Organisasi perlu memperhatikan komitmen pegawai dan menciptakan pegawai yang memiliki sikap berkomitmen terhadap organisasi. Secara umum, komitmen organisasi adalah keterikatan karyawan pada organisasi dimana karyawan bekerja. Manajemen perlu melakukan upaya penegakan komitmen serta faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi untuk mempertahankan dan meningkatkan komitmen pegawai pada organisasi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen, fenomena komitmen organisasi yang didapati adalah fenomena positif. Pegawai PNS di DISPERMADES P3A memiliki rasa keterikatan secara emosional yang tinggi terhadap organisasi dan merasa organisasi adalah bagian dari hidupnya. Hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan dalam organisasi bersifat intim, harmonis dan kekeluargaan sebagai hasil dari komitmen para pegawainya.

Faktor yang membentuk komitmen organisasi pegawai pada DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen salah satunya adalah adanya iklim organisasi yang baik. Iklim organisasi adalah serangkaian keadaan lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan (Gomes, dalam Susanty, 2012).

Iklim organisasi yang terdapat pada DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen adalah iklim organisasi yang positif. Hal ini dibuktikan dengan kerja sama tim yang baik dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab, *workplace friendship*, adanya dukungan dari organisasi, hubungan antar rekan kerja yang bersifat kekeluargaan dan harmonis serta lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman. Manajemen menyadari bahwa menciptakan iklim organisasi yang kondusif perlu dilakukan untuk mendorong pegawai agar bisa lebih memberikan kontribusi secara maksimal.

Selain memiliki iklim organisasi yang baik, seorang pegawai juga dituntut harus memiliki tingkat efikasi diri (*self-efficacy*) yang tinggi. Sebagai abdi masyarakat, pegawai negeri diharapkan memiliki keyakinan untuk memberikan pelayanan yang maksimal. Somaeyah dan Rozumah (dalam Gunaputri & I Wayan, 2016:5238) menyatakan bahwa *self-efficacy* adalah indikator yang memainkan peran yang penting dalam pembentukan jati diri seseorang yang dapat mempengaruhi usaha dan ketahanan dalam menghadapi kemunduran serta tingkat stress yang dialami dalam kehidupan. *Self-efficacy* akan mendorong seseorang lebih bersemangat mencapai hasil optimal dalam kinerjanya. Efikasi diri dapat diartikan sebagai keyakinan manusia akan kemampuan dirinya untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian

terhadap fungsi diri mereka dan kejadian di lingkungannya.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa pegawai pada DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen, memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi. Hal ini dibuktikan dengan keyakinan para pegawai untuk mampu menyelesaikan setiap tugas yang dibebankan kepada pegawai dengan baik dan bekerja dengan penuh tanggung jawab sesuai target yang telah ditentukan. Para pegawai siap menerima tugas dan bersedia mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Sebagai abdi masyarakat mereka percaya dan yakin bahwa pekerjaan yang mereka jalani adalah demi kemaslahatan masyarakat luas, oleh karena itu harus ditekuni dan dijalani dengan penuh keyakinan positif.

Salah satu upaya organisasi untuk menciptakan komitmen organisasi pada pegawai adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja pegawainya. Apabila pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka pegawai akan berkomitmen terhadap organisasi dan upaya pencapaian tujuan organisasi lebih mudah tercapai serta pegawai akan memberikan kontribusi yang lebih maksimal untuk organisasi. Hasibuan (2006:202) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Fenomena kepuasan kerja pegawai yang terdapat pada DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen adalah fenomena positif. Hal ini dibuktikan dengan pegawai yang merasa puas terhadap nilai-nilai yang ada pada DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen, kepuasan tersebut yaitu berupa kepuasan dari segi finansial, kepuasan dari segi fisik, kepuasan dari segi sosial dan kepuasan dari segi psikologis pegawai. Pegawai merasa puas karena perhatian manajemen terhadap kepuasan kerja pegawai yang dilakukan secara maksimal. Manajemen memperhatikan kepuasan kerja pegawai, seperti dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian kompensasi, promosi jabatan, pimpinan membina hubungan yang harmonis dengan pegawai dan lain-lain. Manajemen menganggap kepuasan kerja pegawai dianggap penting untuk mendorong pegawai dalam memberikan kontribusi maksimal pada organisasi.

KAJIAN TEORI

Komitmen Organisasi

Menurut Buchanan (dalam Trisnaningsih, 2007:10) mendefinisikan komitmen adalah sebagai penerimaan pegawai atas nilai-nilai organisasi (*identification*), keterlibatan secara psikologis (*psychological immersion*), dan loyalitas (*affection attachment*). Komitmen merupakan sebuah sikap dan perilaku yang saling mendorong antara satu dengan yang lain.

Indikator komitmen organisasi dalam penelitian ini menggunakan indikator dari Allen & Mayer (dalam Lubis, 2015) yaitu:

(1) *Affective commitment* (2) *Continuance Commitment* (3) *Normative Commitment*.

Iklim Organisasi

Tagiuri dan Litwin (dalam Lubis, 2015) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dideskripsikan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi. Litwin dan Stringer (dalam Lubis, 2015) menjabarkan lima dimensi atau indikator dari iklim organisasi yaitu: (1) *Responsibility* (2) *Identity (identitas)* (3) *Warmth* (4) *Support* (5) *Conflict*.

Self-Efficacy

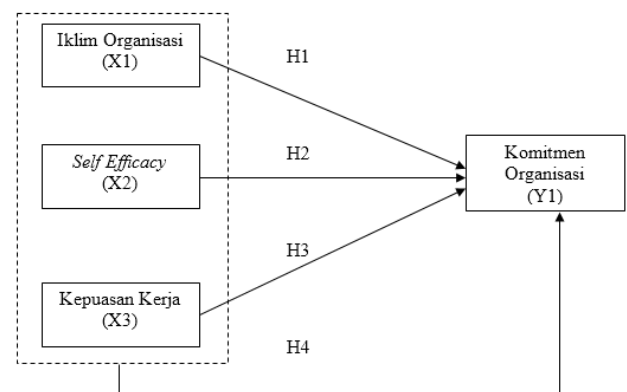
Menurut Judge dan Bono (dalam Gunaputri & I Wayan Suana, 2016) self-efficacy adalah kepercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas. Indikator self-efficacy menurut McShane dan Mary (dalam Manurung, 2018:76) adalah sebagai berikut : (1) Keyakinan dapat mengatasi kesulitan/rintangan dalam pekerjaan (2) Keyakinan akan kemampuan (3) Keyakinan untuk membangkitkan semangat. (4) Menciptakan peluang keberhasilan.

Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner & Kinicki (dalam Kartika, Kevin & Deborah, 2018) kepuasan kerja

adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Indikator kepuasan kerja dalam penelitian diukur menggunakan indikator menurut Hasibuan (2008:203) yaitu: (1) Kepuasan terhadap pekerjaan (2) Kepuasan terhadap gaji (3) Kepuasan terhadap promosi (4) Kepuasan terhadap rekan kerja.

Gambar. 1
Model Empiris Penelitian



Sumber: Dikembangkan dalam penelitian ini, 2020

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen Kebumen sejumlah 37 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, studi pustaka dan kuesioner. Alat bantu yang digunakan dalam pengolahan data yaitu Program SPSS 23 For Windows. Sementara teknik analisisnya menggunakan 2 (dua) cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistik. Analisis statistik meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis korelasi, dan analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan rtabel dengan uji Product Moment, dengan jumlah 37 responden dengan taraf signifikansi 100%. Butir pertanyaan dinyatakan valid apabila (r_{hitung}) lebih besar dari (r_{tabel}) dengan tingkat signifikan $\alpha=0,05$. Menentukan rtabel menurut Ghazali (2013:53) yaitu $df= n-2$, dimana: $df = \text{degree of freedom } n = \text{Sampel } df = 37 - 2 = 35$, berdasarkan

perhitungan dengan rumus tersebut maka diperoleh rtabel sebesar 0,3246. Hasil Uji validitas seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel iklim organisasi, self-efficacy, kepuasan kerja, dan kepuasan kerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel. 1
Uji Reliabilitas

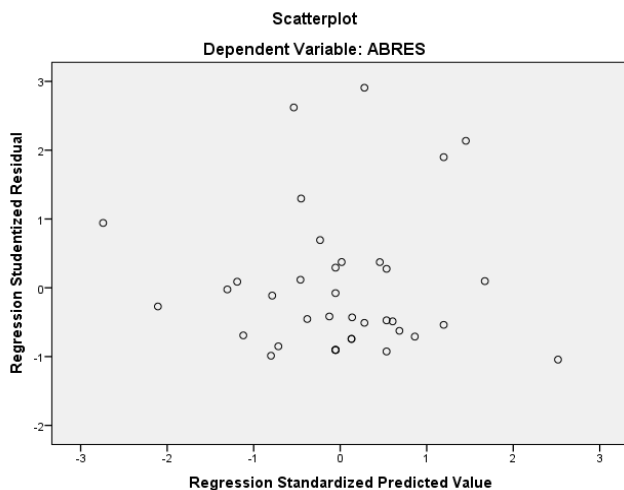
Variabel	Nilai <i>alpha</i>	Batas Penerimaan	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,807	0,6	Reliabel
Iklim Organisasi	0,654	0,6	Reliabel
Self-Efficacy	0,611	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,649	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Gambar. 2



Sumber: Data primer diolah, 2020

Uji Multikolinearitas

Tabel. 2
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Iklim Organisasi	0.661	1.513
Self Efficacy	0.626	1.597
Kepuasan Kerja	0.776	1.289

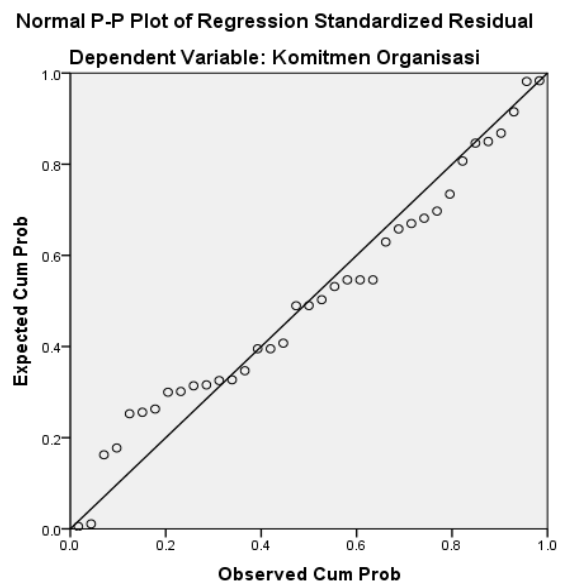
Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai tolerance yaitu lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas antar variabel bebas.

Uji Heterokedastisitas

Gambar. 3

Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas, maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Uji Hipotesis
Uji t

Tabel. 3
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	-.294	2.822		-.104
Iklim	.146	.162	.125	.901
Organisasi	.388	.246	.224	1.573
Self Efficacy	.897	.203	.565	4.422

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi
Sumber: Data Primer diolah, 2020

Uji F

Tabel. 4
Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	81.671	3	27.224	15.331	.000
Residual	58.599	33	1.776		
Total	140.270	36			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi, Self Efficacy
Sumber: Data Primer diolah, 2020

Koefisien Determinasi

Tabel. 5
Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.763 ^a	.582	.544	1.33257

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Analisis Regresi Linear berganda

Tabel. 5
Analisis Regresi Linear berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	-.294	2.822		-.104
Iklim	.146	.162	.125	.901
Organisasi	.388	.246	.224	1.573
Keputusan Kerja	.897	.203	.565	4.422

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi
Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = -0,294 + 0,146X_1 + 0,388X_2 + 0,897X_3 + e$$

1. Nilai konstanta a = -0,294 berarti apabila variabel iklim organisasi (X1), self efficacy (X2) dan kepuasan kerja (X3) dianggap nol, maka besarnya skor komitmen organisasi pegawai PNS DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen masih minus yaitu -0,294.
2. Nilai b1 = 0,146 berarti apabila variabel self efficacy (X2) dan kepuasan kerja (X3) dianggap tetap, maka setiap penambahan 1 satuan skala likert jawaban pada variabel iklim organisasi (X2), akan menambah komitmen organisasi pegawai PNS DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen sebesar 0,146.
3. Nilai b2 = 0,388 berarti apabila variabel iklim organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X3) dianggap tetap maka setiap penambahan 1 satuan skala likert jawaban pada variabel self efficacy (X2), akan menambah komitmen organisasi pegawai PNS DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen sebesar 0,388.
4. Nilai b3 = 0,897 berarti apabila variabel iklim organisasi (X1) dan self efficacy (X2) dianggap tetap, maka setiap penambahan 1 satuan skala likert jawaban pada variabel kepuasan kerja (X3), akan menambah komitmen organisasi pegawai PNS DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen sebesar 0,897.

Pembahasan

1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi yang ditunjukkan oleh uji t_{hitung} sebesar 0,901 lebih kecil dari t_{tabel} 2,030 ($0,901 < 2,030$) dan nilai signifikan sebesar $0,374 > 0,05$. Pengaruh iklim organisasi yang tidak signifikan terhadap komitmen organisasi mengidentifikasi bahwa tinggi rendahnya tingkat iklim organisasi di DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen tidak berpengaruh terhadap tinggi rendahnya tingkat komitmen organisasi para pegawai. Hal ini karena sifat iklim organisasi tidak cukup untuk membentuk perasaan komitmen pada pegawai, iklim organisasi yang dipersepsikan oleh pegawai biasa saja.

2. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi yang ditunjukkan oleh uji t_{hitung} sebesar 1,573 lebih kecil dari t_{tabel} 2,030 ($1,573 < 2,030$) dan nilai signifikan sebesar $0,125 > 0,05$. Pengaruh *self efficacy* yang tidak signifikan terhadap komitmen organisasi mengidentifikasi bahwa tinggi rendahnya tingkat *self efficacy* pegawai PNS pada DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen tidak berpengaruh terhadap tinggi rendahnya tingkat komitmen organisasi para pegawai. Hal ini karena keyakinan akan kemampuan para pegawai belum cukup untuk menciptakan perasaan berkomitmen.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh uji t_{hitung} sebesar 4,422 lebih besar dari t_{tabel} 2,032 ($4,422 > 2,032$) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Kepuasan kerja yang memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi mengidentifikasi bahwa tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja di DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen

akan mempengaruhi tingkat komitmen organisasi para pegawai. Hal ini karena pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaan, terhadap gaji, rekan kerja, pimpinan dan promosi akan merasa berkomitmen terhadap organisasi.

4. Pengaruh Iklim Organisasi, *Self-Efficacy*, Dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi, *self efficacy* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai PNS DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen yang ditunjukkan oleh uji t_{hitung} sebesar 4,422 lebih besar dari t_{tabel} 2,032 ($4,422 > 2,032$) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Iklim organisasi, *Self Efficacy* dan Kepuasan kerja yang secara simultan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi mengidentifikasi bahwa tinggi rendahnya tingkat Iklim organisasi, *Self Efficacy* dan Kepuasan kerja di DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen akan mempengaruhi tingkat komitmen organisasi para pegawai. Hal ini karena pegawai yang merasa nyaman dan sejahtera secara mental, yakin akan kemampuannya dan puas terhadap pekerjaan, terhadap gaji, rekan kerja, pimpinan serta promosi akan merasa berkomitmen terhadap organisasi.

PENUTUP

Simpulan

1. Iklim organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi yang ditunjukkan oleh uji t_{hitung} sebesar 0,901 lebih kecil dari t_{tabel} 2,030 ($0,901 < 2,030$) dan nilai signifikan sebesar $0,374 > 0,05$. Artinya baik atau tidaknya iklim organisasi tidak akan mempengaruhi tingkat komitmen organisasi pegawai PNS pada DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen. Iklim organisasi yang kondusif akan membentuk komitmen organisasi para pegawai.
2. *Self Efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi yang ditunjukkan oleh uji t_{hitung} sebesar 1,573 lebih kecil dari t_{tabel} 2,030 ($1,573 <$

- 2,030) dan nilai signifikan sebesar $0,125 > 0,05$. Artinya tinggi rendahnya baik Self Efficacy tidak akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai PNS pada DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi yang ditunjukkan oleh uji t_{hitung} sebesar 4,422 lebih besar dari t_{tabel} 2,032 ($04,422 > 2,032$) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasi pegawai PNS pada DISPERMADES P3A Kabupaten Kebumen.
 4. Iklim Organisasi, *Self Efficacy* dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang ditunjukkan oleh uji t_{hitung} sebesar 4,422 lebih besar dari t_{tabel} 2,032 ($4,422 > 2,032$) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. semakin tinggi tingkat Iklim Organisasi, *Self Efficacy* dan Kepuasan Kerja maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasi.

Keterbatasan

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi pegawai dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu Iklim Organisasi, *Self-Efficacy* dan Kepuasan Kerja. Masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Komitmen Organisasi Pegawai, seperti motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain-lain.
2. Kurangnya pemahaman dari responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner serta sikap kepedulian dan keseriusan dalam menjawab semua pertanyaan-pertanyaan yang ada menjadi kendala dalam penelitian ini.
3. Masalah subyektivitas dari responden dapat mengakibatkan hasil penelitian ini rentan terhadap biasanya jawaban responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunaputri, G. W. K. A., & Suana, I. W. 2016. Pengaruh self-efficacy, locus of control dan goal commitment terhadap kepuasan kerja karyawan warung mina peguyangan Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 5(8).
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi : Jakarta. Bumi Aksara.
- Lubis, M. S. 2015. Pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap pembentukan organizational citizenship behavior (OCB) karyawan dalam rangka peningkatan kinerja. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2), 75-84.
- Manurung, S., Hidayat, R., Patras, Y. E., & Fatmasari, R. 2018. Peningkatan Efektivitas Kerja melalui Perbaikan Pelatihan, Penjaminan Mutu, Kompetensi Akademik dan Efikasi Diri dalam Organisasi Pendidikan. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 69-85.
- Susanty, E. 2012. Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan pada universitas terbuka. *Jurnal organisasi dan manajemen*, 8(2), 121-134.
- Trisnaningsih, S. 2007. Independensi auditor dan komitmen organisasi sebagai mediasi pengaruh pemahaman good governance, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor. *Simposium Nasional Akuntansi X*, 10, 1-56.