Jurnal MODERAT, Volume 7, Nomor 4 ISSN: 2442-3777 (cetak)
Website: https://ojs.unigal.ac.id/index.php/modrat ISSN: 2622-691X (online)
Submitted 01 November 2021, Reviewed 15 November 2021, Publish 30 November 2021

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (Survai Pada Pengurus Yayasan Thariq Bin Ziyad Bekasi 2021)

Cucu Sugiarti

Universitas Singaperbangsa, Karawang, Indonesia
E-mail: cucu.sugiarti@fisip.unsika.ac.id

ABSTRAK

Yayasan Thariq Bin Ziyad Bekasi merupakan salah satu Lembaga Pendidikan yang berdiri sejak tahun 1997. Yayasan Thariq Bin Ziyad Bekasi memiliki tugas dan tanggung jawab membuat perencanaan, penyusunan program dan regulasi organisasi. Selain itu, memiliki peran mengorganisasikan struktur di bawahnya mulai dari sekolah tingkat PAUD/TK, SDIT, SMPIT, SMAIT dan Boarding School. Jumlah populasi dan sampel ini memiliki jumlah yang sama dalam kapasitas kecil yaitu hanya sebanyak 41 orang melalui sebar google formulir kepada setiap responden tersebut. Untuk mengetahui besaran sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan mengkategorikan semua badan pengurus Yayasan Thariq Bin Ziyad. Hasil penelitian ini adalah secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi.*

ABSTRACT

The Tariq Bin Ziyad Foundation Bekasi is one of the educational institutions that was established in 1997. The Tariq Bin Ziyad Foundation Bekasi has the duties and responsibilities of planning, formulating programs and organizational regulations. In addition, it has a role in organizing the structure under it, starting from PAUD/TK, SDIT, SMPIT, SMAIT and Boarding School levels. The number of population and this sample has the same number in a small capacity, namely only 41 people through the distribution of google forms to each of these respondents. To find out the sample size in this study, it was determined by categorizing all the governing bodies of the Tariq Bin Ziyad Foundation. The results of this study are simultaneously leadership style and motivation have a very positive and significant effect on organizational commitment.

Keywords*: Leadership Style, Motivation and Organizational Commitment.*

Jurnal MODERAT, Volume 7, Nomor 4 ISSN: 2442-3777 (cetak)
Website: https://ojs.unigal.ac.id/index.php/modrat ISSN: 2622-691X (online)
Submitted 01 November 2021, Reviewed 15 November 2021, Publish 30 November 2021

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manisia dalam organisasi memiliki peran dan fungsi yang sangat penting bagi terciptanya tujuan organisasi, sumber daya manusia disini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu terlibat dalam kegiatan oprasional organisasi melalui dari level yang paling bawah hingga yang paling atas (*top management*), meskipun berbeda level, seluruh elemen sumber daya manusia memiliki peran yang sama terdapat tercapai tidaknya tujuan organisasi, pengabaian terdapat salah satu bagian berakibat terhambatnya pencapaian tujuan organisasi.

Organisasi Yayasan Thariq Bin Ziyad Bekasi disingkat TBZ, merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berdiri sejak 1997 memiliki visi menjadi lembaga penyelenggara pendidikan islam yang baik dalam kualitas dan pelayanan pendidikan sehingga mampu mewujudkan generasi yang shaleh dan cerdas.

Yayasan Thariq Bin Ziyad Bekasi (TBZ) memiliki tugas dan tanggung jawab membuat perencanaan, penyusunan program dan regulasi organisasi. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya TBZ memiliki personil organisasi sebanyak 41 orang.

Yayasan Thariq Bin Ziyad (TBZ) dituntut untuk professional dalam menerapkan sikap kepemimpinan yang baik dan dapat memberikan dorongan dengan tujuan untuk menghasilkan kinerja yang optimal dan tepat sasaran.

Pemimpin organisasi perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang digunakanya dalam mendorong dan mengarahkan bawahannya agar anggota organisasi meningkatkan kinerja di dalam organisasi. Sehingga mutu organisasi yang mereka hasilkan juga meningkat. Esensi dari kepemimpinan adalah usaha untuk mempengaruhi orang lain akan menyumbangkan keahlian nya, baik untuk bertindak sesuai kapabilitas yang dimiliki untuk tumbuh dan berkembang secara terus menerus.

Pengaruh pemimpin diperlukan agar gagasan dari kebijakan atau program kerja yang dibuat dapat diterima, selain itu untuk motivasi anggota organisasis supaya mendukung dan melaksanakan keputusan yang dibuat. Pemimpin tidak hanya dapat mengatakan kepada bawahan mereka apa (*what*) yang harus dikerjakan, tetapi juga mengarahkan mereka bagaimana (*how*) melaksanakan perintah pemimpin, dengan demikian upaya yang dilakukan pemimpin adalah bagaimana dia mampu mempungaruhi bawahannya yang berada di dalam anggota organisasi.

Pengaruh pemimpin dalam mewujudkan kinerja yang optimal dari organisasi, salah satunya adalah (1) mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada (2) memberi motivasi atau dorongan sehingga diharapkan tercipta sikap professional dalam pekerjaannya tersebut. Kedua hal tersebut penting

dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai sebuah tujuan dari organisasi tersebut maka anggota organisasi memerlukan komitmen yang kuat terhadap pekerjaan itu sendiri. Komitmen kuat yang dimiliki anggota organisasi tidak hanya melakukan tugas yang telah menjadi kewajibannya tetapi dengan sukarela akan mengerjakan hal-hal yang dapat digolongkan sebagai usahausaha ekstra. Angota organisasi yang berkomitmen akan bekerja seakan-akan organisasi tersebut milik mereka.

Komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi identifikasi dan keterlitaban anggota dalam organisasi, serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi dan dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu afektif, normative dan kontinuitas. Untuk meningkatkan komitmen organisasi dapat dilakukan dengan upaya menumbuhkan rasa memiliki. Komitmen organisasi yang tinggi ditunjukkan oleh anggota organisasi dengan kesediaan mereka untuk bekerja lebih giat, lebih teliti dan lebih cepat sehingga tujuan organisasi tercapai. Permasalahan yang dihadapi di Pegerakan Mahasiswa Islam Indonesia khususnya pada Struktur Yayasan Thariq Bin Ziyad Periode 2017-2019 salah satunya ialah menumbuhkan rasa komitmen terhadap organisasi tanpa adanya kompensasi berupa gaji atau upah. Kurangnya komitmen berpengaruh pada hasil dari ki nerja yang kurang optimal dan tepat sasaran.

Dengan demikian cara-cara perilaku pemimpin dalam mengarahkan anggotanya dan dorongan motivasi akan menjadi faktor yang menentukan komitmen organisasi. Dengan komitmen organisasi maka anggota organisasi akan lebih betah dalam bekerja, setia dan ikut berpartisipasi penuh dalam pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan uraian di atas peneliti akan melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi (Survei Pada Yayasan Thariq Bin Ziyad Bekasi 2021).

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi ?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi ?

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI), kepemimpinan mengandung arti "perihal pemimpin, cara memimpin". Pimpin/pim pin, berpemimpin/ber pim pin, (dalam keadaan) dibimbing, dituntun. Kepemimpinan adalah kegiatan prilaku yang mempengaruhi orang lain atau seni untuk mempengaruhi prilaku manusia

baik perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik dapat membuat perbedaan dan dapat meningkatkian kepedulian yang lebih tinggi dari factor factor penting yang mempengaruhi kepemimpinan. Kepemimpinan ini bisa berupa sifat, prilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola pola interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari suatu jabatan administrative, dan persepsi dari lain lain tentang legitimasi pengaruh. Teori kepemimpinan adalah penganalisasian satu seri prilaku pemimpin dan konsep konsep kepemimpinannya, dengan menonjolkan latar belakang historinya, sebab-musabab timbulnya kepemimpinan, persyaratan menjadi pemimpin, sifat-sifat utama dalam pemimpin, tugas poko dan fungsinya, serta etika profesi kepemimpinan.

Banyaknya studi ilmiah dilakukan orang mengenai kepemimpinan, dan hasilnya berupa teori teori tentang kepemimpinan. Menurut Sari Wijaya, dalam bukunya yang berjudul pengantar manajemen beberapa menyebutkan teori tentang kepemimpinan, diantaranya adalah:

Teori sifat

Banyak studi ilmiah dilakukan orang mengenai kepemimpinan, dan hasilnya berupa teori-teori tentang kepemimpinan. Setiap teoritukus mempunyai segi penanganan sendiri, dipandang dari suatu aspek tertentu. Menurut kritih Davis meruntuhkan dalam teori ini menyatakan bahwa. Seorang yangbiisa berhasil menjadi seorangpemimpin apabila memiliki sifat.

Teori Prilaku

Kepemimpinan jenis ini akan muncul berdasarkan kualitas kualitas pribadi atau pola-pola kelakuan para kepemimpinannya. Teori ini menyatakan, bahwa seorang pemimpin harus bersikap fleksibel, luwes, bijaksana, dan mampu mempunyai daya tarik yang tinggi karena harus mengambil langkah-langkah yang tepat untuk suatu nmasalah.

Teori situasi atau Keadaan

Teori ini menjelaskan, pemimpin untuk menyesuaikan diri terhadap tuntutan situasi, lingkungan sekitar dan zamannya. Factor lingkungan itu harus dijadikan tantangan untuk diatas. Maka pemimpin harus mampu menyelesaikan masalah-masalah actual, sebab permasalahan hidup dan saat saat keritis (perang, revolusi dan lain-lain) yang penuh pergolongan dan ancaman bahaya. Maka pemimpin harus bersifat *multi-dimensional* serba bisa dan serba terampil, agar ia mampu melibatkan dirinya dan menyesuaikan dirinya terhadap masyarakat dan pendidikan yang cepat berkembang.

Kepemimpinan paling banyak dibahas oleh para teoritis dan penelitian kepemimpinan adalah teori gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan sangat penting karena gaya kepemimpinan mencerminkan apa yang dilakukan oleh pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya untuk merealisasi misinya.

Jurnal MODERAT, Volume 7, Nomor 4 ISSN: 2442-3777 (cetak)
Website: https://ojs.unigal.ac.id/index.php/modrat ISSN: 2622-691X (online)
Submitted 01 November 2021, Reviewed 15 November 2021, Publish 30 November 2021

Teori gaya kepemimpinan sering merpurpakan bagian dari teori kepemimpinan lainnya. Teori-teori gaya kepemimpinan berdasarkan penelitian diantaranya adalah:

1. Teori Ohio State University

Teori ini berdasarkan pada dua dimensi:

a. *Dimensi consideration* (dimensi perhatian pada bawahan) adalah tinggi rendahnya pemimpin bertindak dan berprilaku dengan pola bersahabat dan mendukung, menunjukan penelitian terhadap bawahannya dan memperhatikan kesejateraannya.
b. *Dimensi intiating structure* (perhatian terhadap tugas) adalah tinggi rendahnya pimpinan mendefinisikan dan menstrukturasi dan menentukan peran bawahannya dalam menentukan tujuan yang telah ditentukan.

2. Teori University of Micigen

Teori ini berdasarkan pada dua prilaku:

a. Perilaku berorientasi pada ketugasan

Para menejer yang efektif melakukan pekerjaan yang berbeda dengan para bawahannya. Mereka mengkonsentrasikan dirinya pada fungsi pada prilakuketugasan seperti perencanaan, pensekedulan pekerjaan, mengkordinasi aktivitas bawahan, menyediakan sumber-sumber dan bentuk teknis yang perlakukan bawahan.

b. Perilaku teoritansi hubungan

Para menejer dengan gaya ini memusatkan perhatian pada hubungan antara manusia. Mereka sopan dan mendukung bawahannya dengan percaya diri serta berupaya memahami *problem* yang dihadapkan bawahannya.

Gaya kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seorang dalam menggerakan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola fikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu model kepemimpinan yang dipergunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Biasanya berupa tindakan yang dilakukan seseorang pemimpin secara keseluruhan yang membentuk pola-pola tertentu. Karena pola-pola yang berbentuk antara pemimpin yang satu dengan lainnya berbeda, pola tersebut terdapat gaya kepemimpinan yaitu:

1) Kepemimpinan Otoritas adalah jika kekuasaan atau wewenang sebagian besar mutlak tetap berada pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dari kebijakan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide dan

Jurnal MODERAT, Volume 7, Nomor 4 ISSN: 2442-3777 (cetak)
Website: https://ojs.unigal.ac.id/index.php/modrat ISSN: 2622-691X (online)
Submitted 01 November 2021, Reviewed 15 November 2021, Publish 30 November 2021

pertimbangandalam proses pengambilan keputusan.

2) Kepemimpinan Partisipatif, adlah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasiv, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahan.
3) Kepemimpinan Delegatif, adalah seorang mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan aga lengkap, dengan dengmikaian bawahan daoat mengambil kaputusan dan kebijakan dengan bebas dalam melaksanakan pekerjaannya.

Motivasi

Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Motivasi /mo-ti-va-si; Dorongan yangditimbulkan dari seseorang secara sadar ataupun tidak sadaruntuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu; usaha yangdapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin menycapai tujuan yang dikehendaki atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Motivasi adalah sebagai kebutuhan, hal tersebut merupakan fundamen yang mendasari prilaku seseorang. Kebutuhan dapat diidentifikasikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila anggota organisasi kebutuhannya tidak nterpenuhi maka anggota organisasi tersebut akan memperlihatkan prilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi agar anggota organisasi tersebut akan memperlihatkan prilaku yang gembira sebagai bentuk dari rasa puasnya. Kebutuhan tersebut sebagai berikut:

Gambar 2.1. Kebutuhan Manusia Menurut Maslow
Sumber: Wukir, 2013

1) Kebutuhan Fisikologi
Kebutuhan Fisikologi adalah suatu hirarki yang menjadi kebutuhan manusia paling mendasar. Fisikologi yang merupakan kebutuhan untuk hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
2) Kebutuhan Rasa
Kebutuhan rasa, secara filosofis manusia memiliki kebutuhan untuk dirinya. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan diri bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat tidak lagi bekerja.
3) Kebutuhan Sosial
Kebutuhan Sosial, Yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebuh erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan

berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervis yang baik, reaksi bersama dan sebagainya.

4) Kebutuhan Penghargaan
Kebutuhan ini meliputi kebutuhan untuk dihormati, dihargai atas perestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan seseorang serta efeektifitas kerja seseorang.

5) Kebutuhan aktualisasi diri
Kebutuhan aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan yang dikemukakan dalam teori maslaw yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses maslaw proses pengambialan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinyayang meningkatkan prilakunya.

Motivasi adalah dorongan untuk bertindak meloalui serangkaian prilaku manusia dengan mempertimbangkan dengan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketentuan dalam mencapai tujuan. Tinggi rendahnya motivasi akan menentukan tinggi rendahnya kinerja anggota organisasi. Dalam memaksimalkan motivasi, anggota organisasi perlu mempersepsikan bahwa upaya yang diharapkan akan menghasilkan imabalan yang sesuai. Dalam ada dua jenis motivasi yakni sebagai berikut:

1) Motivasi positif
Motivasi positif maksudnya pimpinan mpotivasi bahwa dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Hadiah tersebut sebagai bentuk penghargaan untk menciptakan kepuasan bahwa agar tercipta sumberdaya yang baik.

2) Motivasi negatif
Motifasi negatif maksudnya pemimpin memotivasi dengan menberikan berupa peraturan dan konsekuensinya seperti hukuman. Hal tersebut dilakukan agar bawahan dalam meningkatkan potensinya untukbekerja lebih baikatau ndalam prakteknya sebagai bentuk rasa yang mau bertanggung jawab tugas dan perannya.

Motivasi kerja merupakan kondisi atau energy yang menggerakan diri anggota organisasi yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. sikap mentak anggota organisasi yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerja untuk mencapai kinerja yang maksimal. Indicator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, insintif dan kreativitas, dan rasa tanggung jawab.

Bentuk motivasi yang sering diterapkan oleh perusahaan untuk memberikan motivasi anggota organisasi lebih pada hal yang bersifat jangka panjang diberikan kepada

bawahan sebagai penggerak. Elemen penggerak motivasi tersebut adalah:

a. Kinerja
b. Penghargaan
c. Tantangan
d. Tanggung jawab
e. Pengembangan
f. Keterlibatan
g. Kesempatan

Selain itu tedapat Empat elemen utama motivasi, yaitu sebagai berikut:

1) Konpensasi bentuk uang
   Konpensasi sebagai salah satu kekuatan untuk memberi dan menciptakan motivasi bahwa akan terwujud nama baik dan memang sudah selayaknya demikian. Pemberian konpensasi bentuk uang sebagai motivasi kerja memiliki dua pengaruh perilaku. Keanggotan adalah pengaruh yang paling luas, yang yang mempengaruhi anggota organisasi pada semua tingkat pendapatan. Pengaruh yang kedua adalah negarif, dari sudut pandang perusahaan dan cenderung terbatas hanya pada anggota organisasi yang pendapatannya tidak lbih dari tingkat standar kehidupan yang layak dan cenderung menganggap konpensasiberbentuk uang sebagai tidak seimbang.
2) Pengarahan dan pengendalian
   Pengarahan dimaksud menentukan bagi anggota organisasi mengenai apa yang harus mereka kerjakan dana apa yang tidak harus dikerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan bahwa anggota organisasi menjalankan hal-hal yang diintruksikan.
3) Penetapan pola-pola yang efektif
   Penyesuaian yang efektifdari pola kerja pada kebutuhan anggota organisasi yang meningkat tidak mungkin terjadi, minimum pada ukuran yang besar, tanpa perubahan besar dalam budaya interen organisasi. Untuk jangka waktu yang cukup lama, mungkin trus tampak suatu pola kerja yang tidak rata. Beberapa perusahaan berhasil menyesuaikan diri dengan kebutuhan akan pekerjaan yang memberikan tantangan.
4) Kebijakan
   Kebijakan dapat diidentifikasikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengatuhi sikap perasaan anggota organisas bahagia.

Komitmen Organisasi

Komitmen menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) memiliki arti perjanjian (keterikatan) untuk melakukan suatu kontrak. Sedangkan organisasi menurut (KBBI) memiliki arti kesatuan (susunan) yang terdiri dari sebagian orang dslsm perkumpulan untuk tujuan tertentu; atau arti lain suatu kelompok kerja sama antara orang-orang yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama.

Komitmen organisasional merupakan komitmen seseorang terhadap organisasi tempatnya bekerja. Komitmen seseorang terhadap organisasi merupakan salah satu

jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi tersebut. komitmen organisasi sebagai suatu sikap paling sering diartikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, juga diartikan sebagai suatu keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. dengan kata lain sikap ini merefleksikan loyalitas anggota organisasi pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasila serta kemajuan yang berkelanjutan.

Komitmen anggota organisasi untuk bertahan dalam sebuah perusahaan merupakan perilaku yang berlawanan dengan meninggalkan organisasi. Keadaan psikologis anggota organisasi yang diyakini berkaitan dengan tinggal dipekerjaan adalah komitmen kerja. Komitmen organisasi merupakan suatu sikap mengenai kesetiaan anggota organisasi terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Sikap ini merupakan suatu proses yang berlangsung terus menerus (*continue*) dimana anggota organisasi juga memperlihatkan kepedulian tinggi pada organisasi, sehingga komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang bersifat tahan lama (*durable*) dan stabil.

Komitmen organisasi mencerminkan perasaan positif terhadap.organisasi dan nilainya Komitmen organisasi cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasi menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi Komitmen organisasi sebagai suatu keadaan di mana seorang anggota organisasi memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Keterlibatan kerja yang tinggi merupakan berarti pemihakan seseorang pada pekerjaannya yang khusus sedangkan komitmen pada organisasi yang tinggi berarti pemihakan pada organisasi yang mempekerjakannya.

Komitmen organisasi sebagai perasaan kewajiban karyawan untuk tinggal dengan organisasi, perasaan ini dihasilkan dari tekanan internalisasi normatif yang diberikan pada seorang individu. Menurut Mathis dan Jackson juga memberikan definisi "*Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with-the organization"* yaitu komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Setiap anggota organisasi memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasi yang dimiliknya. Anggota organisasi yang memiliki komitmen tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi.

Sebaliknya anggota organisasi yang memiliki komitmen rendah akan melakukan usaha yang tidak maksimal dengan keadaan terpaksa. Anggota organisasi yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan dapat terlihat dari prestasi kerjanya. Hal ini dibuktikan dengan keinginan yang kuat dari anggota organisasi untuk terlibat dalam kegiatan organisasi. Keterlibatan pegawai dalam kegiatan organisasi mencerminkan dedikasi pegawai dalam membantu organisasi mencapai tujuannya.

Sikap dalam pembentukan Komitmen Organisasi ditentukan menurut:

1. Variable orang (usia, kedudukan dalam organisasi, dan disposisi seperti efektivitas positif atau negative, atau atribusi kontrol internal atau eksternal) dan organg.
2. Organisasi (desain pekerjaan, nilai, dukungan sosial, dan gaya kepemimpinan penyelia).

Bahkan faktor non-organisasi, seperti adanya alternatif lain setelah memutuskan untuk bergabung dengan organisasi, akan mempengaruhi komitmen selanjutnya. Tujuan membentuk komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan membawa dampak positif bagi perusahaan. Dengan komitmen yang tinggi maka anggota organisasi akan lebih betah dalam bekerja, setia, ikut berpartisipasi penuh dalam pencapaian tujuan perusahaan. Komitmen yang tinggi akan membuat perusahaan lebih kompetitif karena para anggota organisasi yang berkomitmen tinggi biasanya kreatif dan inovatif. Komitmen yang tinggi menunjukkan adanya kesediaan anggota organisasi untuk bekerja keras bagi perusahaan, adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai perusahaan serta adanya keinginan pada diri anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan

Komitemn Organisasi memiliki tiga dimensi yakni sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif. Komitmen Afektif adalah perasaan emosional untuk organisasidan keyakinan dalam nilai-nilainya. Sebagai contoh, seorang anggota mungkin memiliki komitmen aktif untuk perusahaannya.
2. Komitmen Berkelanjutan. Komitmen Berkelanjutan adalah nilai ekonomis yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Sebagai contoh, seorang anggota mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan mereka bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarga.
3. Komitmen Normatif. Komitmen Normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral dan etis. Sebagai contoh seorang karyawan yang mempelopori sebuah inisiatif baru mungkin bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa meninggalkan seseorang

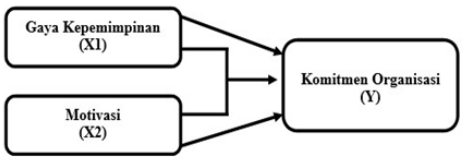
dalam keadaan yang sulit bila ia pergi.

Selain itu, indikator dalam komitmen organisasi yaitu sebagai berikut:

a. Kemauan Anggota adalah rasa peduli atau bersedianya seorangkaryawan dalam memegang komitmen dalam sebuah organisasi. Kemauan karyawan itu timbul bisa dilatar belakangi seperti rasa cinta mereka terhadap organisasi, teman sepekerjaan ataupun faktor lain yang mendukung karyawan tersebut untuk berkomitmen dalam organisasi.
b. Kesetiaan Anggota terhadap tempat mereka bekeja merupakan suatu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan, dikarenakan dengan memiliki rasa setia pada setiap diri para karyawannya akan menimbulkan sikap loyalitas dan pastinya akan terus memegang komitmen dalamorganisasi tersebut sekalipun mereka telah ditawarkan di perusahaan lain.
c. Kebanggan Anggota pada organisasi. Rasa bangga pada suatu organisasi merupakan tujuan dalam berorganisasi karena rasa bangga yang timbul berawal dari rasa cinta dan setia kepada organisasi serta didukung dengan sikap tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan dan perlahan-lahan proses itu mencapai suatu keberhasilan dan rasa bangga akantimbul dalam organisasi tersebut.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran teoritis yang akan dikembangkan dalam penelitian ini mengacu pada telaah berbagai pustaka dan penelitan terdahulu yang terkait tentang Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi. Berdasarkan hasil telaah pustaka tersebut di atas, maka kerangka pemikiran yang akan dikembangkan ditampilkan dama bentuk model gambar sebagai berikut :



Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran
Sumber : Data Diolah Sendiri

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan menggunakan variabel bebas serta variabel terikat, penelitian ini di bantu dengan program SPSS, jenis penelitian ini yaitu dengan memperoleh informasi yang akurat mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi (dengan cara menyebarkan kuisioner pada Yayasan Thariq Bin Ziyad yang berada dalam Struktur Badan Pengurus Harian.

Populasi adalah wilayah umum yang terdiri dari atas objek dan subyek yang memiliki kuantitas kumpulan individu orang dengan ciri–ciri yang sama terhadap objek yang menjadi fokus penelitian statistik. Populasi

dalam penelitian ini adalah Yayasan Thariq Bin Ziyad sebanyak 41 orang.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan dari populasi yakni sebanyak 41 orang.

Pengumpulan data merupakan suatu prosedur sistematik dan standar dalam menentukan suatu data penelitian. Mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data Primer adalah data utama yang didapatkan dari objek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Organisasi Yayasan Thariq Bin Ziyad Bekasi disingkat TBZ, merupakan salah satu lembaga pendidikan islam yang berdiri sejak tahun 1997. Pengurus Yayasan Thariq Bin Ziyad Bekasi (TBZ) memiliki tugas dan tanggung jawab membuat perencanaan, penyusunan program dan regulasi organisasi. Selain itu, memiliki peran mengorganisasikan sturkur di bawahnya mulai dari tingkat PAUD/TK sampai ke Tingkat Boarding School.

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Yayasan Thariq Bin Ziyad Bekasi.
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi pada Yayasan Thariq Bin Ziyad Bekasi
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi di Pergerakan Maqhasiswa Islam Indonesia Periode 2017-2019. pada Yayasan Thariq Bin Ziyad Bekasi

Subjek dalam penelitian ini yaitu: Pengurus Yayasan Thariq Bin Ziyad Bekasi yang berjumlah 41 responden. Penelitian Ini di lakukan dengan cara menyebar kuesioner dengan metode google formulir kepada Pengurus Yayasan Thariq Bin Ziyad. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 10-20 juli 2021

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakterisitik responden, analisis statisitik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban responden. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin dan usia. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

1). Usia. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan Pada table berikut ini:

Tabel. 4.1 Karakteristik Usia

Usia	Frekuensi	Persentase%
25 - 30	31	76 %
30 - 35	10	24%

Jurnal MODERAT, Volume 7, Nomor 4 ISSN: 2442-3777 (cetak)
Website: https://ojs.unigal.ac.id/index.php/modrat ISSN: 2622-691X (online)
Submitted 01 November 2021, Reviewed 15 November 2021, Publish 30 November 2021

Jumlah	41	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang berusia antara 25 – 30 Tahun yakni sebanyak 31 Orang (76%), responden yang berusia antara 30 – 35 Tahun Sebanyak 10 Orang (24%), maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia antara 25 – 30 Tahun (76%).

2). Jenis Kelamin. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2
Tabel jenis kelamin responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase%
Laki - Laki	38	93%
Perempuan	3	7%
Jumlah	41	100%

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 38 orang (97%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 3 orang (7%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi responden berjenis kelamin Laki-Laki (97%).

Analisis kuantitatif

Beberapa teknik yang digunakan dalam penelitian ini yang termasuk dalam analisis kuantitatif disajikan sebagai berikut:

1. Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel	Item	r_hitung	r_tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	$X_1.1$	0.800	0.316	Valid
	$X_1.2$	0.789	0.316	Valid
	$X_1.3$	0.524	0.316	Valid
	$X_1.4$	0.570	0.316	Valid

Pada Tabel 4.3 menunjukan hasil uji Validitas kompetensi pertanyaan pertama dengan nilai r hitung sebesar 0.800, pertanyaan kedua sebesar 0.789, pertanyaan ketiga sebesar 0.524, pertanyaan keempat sebesar 0.570, maka menunjukkan hasil dari uji Validitas untuk variable Gaya Kepemimpinan (X_1), berdasarkan tabel diatas setiap butir pertanyaan untuk variable Gaya Kepemimpinan dapat dinyataka valid. Hal ini disebabkan karena butir pertanyaan dari item 1 sampai 4 lebih dari r tabel yaitu sebesar 0.316.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)

Variabel	Item	r_hitung	r_tabel	Keterangan
Motivas	$X_1.1$	0.888	0.316	Valid
	$X_1.2$	0.803	0.316	Valid
	$X_1.3$	0.786	0.316	Valid
	$X_1.4$	0.787	0.316	Valid
	$X_1.5$	0.817	0.316	Valid

Pada tabel 4.4 menunjukkan hasil uji Validitas kompetensi pertanyaan pertama dengan nilai r hitung sebesar 0.888, pertanyaan kedua sebesar 0.803, pertanyaan ketiga sebesar 0.786, pertanyaan keempat sebesar 0.787, pertanyaan kelima sebesar 0.817, maka menunjukkan hasil dari uji Validitas untuk variable Motivasi (X_2), berdasarkan tabel diatas setiap butir pertanyaan untuk variable Motivasi dapat dinyataka valid. Hal ini

Jurnal MODERAT, Volume 7, Nomor 4 ISSN: 2442-3777 (cetak)
Website: https://ojs.unigal.ac.id/index.php/modrat ISSN: 2622-691X (online)
Submitted 01 November 2021, Reviewed 15 November 2021, Publish 30 November 2021

disebabkan karena butir pertanyaan dari item 1 sampai 5 lebih dari r tabel yaitu sebesar 0.316.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (Y)

Variabel	Item	r_hitung	r_tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi	$X_{1.1}$	0.900	0.316	Valid
	$X_{1.2}$	0.897	0.316	Valid
	$X_{1.3}$	0.900	0.316	Valid

Pada tabel 4.5 menunjukkan hasil uji Validitas kompetensi pertanyaan pertama dengan nilai r hitung sebesar 0.900, pertanyaan kedua sebesar 0.897, pertanyaan ketiga sebesar 0.900, maka menunjukkan hasil dari uji Validitas untuk variable Komitmen Organisasi (Y), berdasarkan tabel diatas setiap butir pertanyaan untuk variable Komitmen Organisasi dapat dinyataka valid. Hal ini disebabkan karena butir pertanyaan dari item 1 sampai 3 lebih dari r tabel yaitu sebesar 0.316.

a) Uji Realibilitas

Tabel 4.6 Hasil Uji Realibilitas Gaya Kepemimpinan (X_1)

Gaya Kepemimpinan	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
	0.739	4	Reabel

Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.739 lebih besar dari 0,60 hal ini berarti variable Gaya Kepemimpinan dapat dinyatakan memiliki nilai realibilitas yang baik dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.7 Hasil Uji Realibilitas Motivasi (X_2)

Motivasi	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
	0.851	5	Reabel

Variabel Motivasi memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.851 lebih besar dari 0,60 hal ini berarti variable Motivasi dapat dinyatakan memiliki nilai realibilitas yang baik dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.8 Hasil Uji Realibilitas Komitmen Organisasi (Y)

Komitmen Organisasi	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
	0.930	3	Reabel

Variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.739 lebih besar dari 0,60 hal ini berarti variable Komitmen Organisasi dapat dinyatakan memiliki nilai realibilitas yang baik dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

Jurnal MODERAT, Volume 7, Nomor 4 ISSN: 2442-3777 (cetak)
Website: https://ojs.unigal.ac.id/index.php/modrat ISSN: 2622-691X (online)
Submitted 01 November 2021, Reviewed 15 November 2021, Publish 30 November 2021

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.86579602
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.141
	Negative	-.134
Kolmogorov-Smirnov Z		.904
Asymp. Sig. (2-tailed)		.387

Pada tabel 4.9 menunjukan hasil Uji Normalitas yang menunjukkan bahwa data residual nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0.387. Karena signifikansi lebih dari 0.05 jadi dapat dinyatakan data residual berdistribusi normal.

3. Uji Model

a). Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.12 Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.828	1.229		3.114	.003		
	Gaya Kepemimpinan	.315	.101	.390	3.124	.003	.631	1.584
	Motivasi	.265	.067	.492	3.940	.000	.631	1.584

Uji Regresi Linier Berganda dilakukan untuk melihat kemampuan variable dependen. Berdasarkan table 4.12 diketahui bahwa koefisien regresi untuk Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0.315 dan Motivasi (X2) sebesar 0.256 selanjutya persamaan regres berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

Komitmen Organisasi = α + Gaya Kepemimpinan + Motivasi Komitmen Organisasi = 3.828 + 0.315 (X1) + 0.256 (X2)

Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

1) Nilai konstanta dalam persamaan tersebut sebesar (3.828) artinya jika nilai Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) adalah maka nilai Keputusan Pembelian adalah sebesar 3.828.
2) Jika nilai Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi sebesar 1% dan variable independen lainnya konstan maka nilai Gaya Kepemimpinan (Y) naik sebesar 0.315.
3) Jika nilai Motivasi (X2) naik sebesar 1% dan variable independen lainnya konstan maka nilai Komitmen Organisasi (Y) naik sebesar 0.256

b. Determinasi (R^2)

Determinasi digunakan untuk mencari seberapa besar variasi variable independen dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variable independen. Koefisien determinasi mengukur seberapa besar pengaruh variable independen secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variable dependen.

Tabel 4.13
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791[a]	.626	.607	.88829

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat Adjusted R Square sebesar 0.607 yang bararti variabilitas variable dependen yang dapat dijelaskan oleh variable indepanden sebesar 60.7% hal ini berarti hanya 60,7% Komitmen Organisasi dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2), sedangkan sisanya sebesar 39,3 dipengarhi oleh variable – variable lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

b) Uji T (parsial)

Tabel 4.14

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)		3.828	1.229		3.114	.003		
1	Gaya Kepemimpinana	.315	.101	.390	3.124	.003	.631	1.584
	Motivasi	.265	.067	.492	3.940	.000	.631	1.584

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Uji T digunakan untuk mengetahui masing-masing variable bebas terhadap variable terikat yaitu antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Komitmen Organisasi. Populasi pada penelitian ini sebanyak 41 maka t_{tabel} df = n-k atau df = 41-3 df = 38 maka t_{tabel} 2.712.

Pembahasan

a). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi (Survai PB. TBZ Priode 2017-2019).

Gaya Kepemimpinan (X1) adalah 3.124 dan nilai signifikansi, untuk Gaya Kepemimpinan (X1) adalah 0.003 t_{hitung} untuk variable Gaya Kepemimpinan memiliki nilai yang lebih besar dari t_{tabel} (3.124>2.712) dan nilai sig. berada diatas 0.05 (0,003>0.05). dari hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa untuk Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap variable dependennya yaitu Komitmen Organisasi, dan penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi".

b). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi (Survai PB. TBZ Priode 2017-2019).

Motivasi (X2) adalah 3.90 dan nilai signifikansi untuk Motivasi (X2) adalah 0.000 t_{hitung} untuk variable Motivasi memiliki nilai yang lebih besar dari t_{tabel} (3.940>2.712) dan nilai sig. berada diatas 0.05 (0.000<0.05). Dari hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa untuk Motivasi (X2) berpengaruh terhadap variable dependennya yaitu Komitmen Organisasi, dan penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa "Persepsi Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Organisasi".

c). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi (Survai PB. TBZ Priode 2017-2019).

Dari hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 31.848 dengan

signifikansi sebesar 0.000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 (0.000<0.05), maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa "Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap komitmen Organisasi".

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung sebesar 3.124 dengan nilai signifikansi sebesar 0.003 lebih kecil dari 0.05 (0.003<0,05), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0.315
2. Persepsi Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Organisasi. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung sebesar 3.940 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 (0.000<0.05) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0.265
3. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 31.848 dengan signifikansi sebesar 0.000<0.05.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Agar Komitmen Organisasi anggota PB. TBZ priode 2017-2019, maka pimpinan PB. TBZ priode 2017-2019 harus terus memperhatikan anggota nya, dengan mempertahan kana tau bahkan meningkatkan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kepada anggota. Karna berdasarkan penelitian kedua fator ini sangat mempengaruhi Komitmen Organisasi.
2. Sebaikmya jika ingin melekukan penelitian terkait Komitmen Organisasi di Organisasi lain perlu melihat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi.
3. Pemimpin juga lebih demokratis dengan melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan-keputusan bagi organisasi agar anggota merasa dihargai dan dibutuhkan oleh organisasi yang diharapkan pula akan meningkatkan Komitmen Organisasi.

Pemimpin Organisasi harus lebih banyak berkomunikasi kepada anggota secara efektif agar tercapai maksud dan tujuan dari perintah yang disampaikan dengan benar.

DAFTAR PUSTAKA

Hartono, (2014). Karakteristik Organisasi, Yogyakarta: UGM Press.

Kartono Kartini, (2014). *Pemimpin dan kepemimpinan apakah kepemimpinan abnorman*, Jakarta : Rajawali Pers, hal, 31-32

Luthans, (2014). Manajemen Kinerja Organisasi, Jakarta: Erlangga

Mamik, (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Ekonomi UB.

Mangkunegara, (2013). *Evaluasi kinerja SDM*, Bandung.PT Revika Aditama.

Muhamad Toha (2019). Jurnal Kepemimpinan Organisasi.

Parwita, (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi, Jakarta: Jurnal MSDM Terpadu.

Pasolog, (2013). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Pustaka Pelajar.

Siswanto, (2011). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administraif dan Operasional, Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono, (2016). Ghozoli, Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, Bandung: Alfebeta, p 97.

Sugiyono, (2017). Statistika Untuk Penelitian, Bandung : CV Alfabeta Cetakan ke 28,), p.2

Suseno, Sugianto, (2008). *Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja*, Jurnal Psikologi. 31 Vol. 1. Tim penyusunan Pusat Bahasa (Hal.1183)

Sutarto Wijono, (2018). jurnal Kepemimpinan Organisasi:11.

Wahjo sumidjo,(2003). *kepemimpinan kepala sekolahtinjau teoritik dan permasalahannya* Jakarta : Raja Grafindo Persada hal, 17.

Wahyudi Bambang, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Sulita.

Wirawan, (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku dan Aplikasi Penelitian*, Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Wukir, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Yogyakarta: Multi Presindo.