

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN *PERSON-ORGANIZATIONAL FIT* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (Study pada Guru Tetap Yayasan SMK Ma'arif 9 Kebumen)**

<sup>1</sup>Mufidatun, <sup>2</sup>Siti Nur Azizah

S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen

Email : mufidatun989@gmail.com

**Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of non-physical work environment, transformational leadership style, and person-organizational fit on organizational commitment to Permanent Teachers of the Kebumen Vocational School SMK Ma'arif 9 Data collection through questionnaires. Respondents in this study were 32 permanent teachers of the foundation. This research uses descriptive and statistical analysis techniques including validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, t test, F test and coefficient of determination using the SPSS for windows program. The results of this study indicate that non-physical work environment variables have no significant effect on organizational commitment, transformational leadership style variables have a significant effect on organizational commitment, the person-organizational fit variable has a significant effect on organizational commitment, and jointly non-physical work environment, style transformational leadership, and person-organizational fit has a significant effect on organizational commitment to Permanent Teachers of Kebumen SMK Ma'arif 9 Foundation.*

**Keywords:** *non-physical work environment, transformational leadership style, person-organizational fit, and organizational commitment*

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik, gaya kepemimpinan transformasional, dan *person-organizational fit* terhadap komitmen organisasi pada Guru Tetap Yayasan SMK Ma'arif 9 Kebumen. Pengumpulan data melalui kuesioner. Responden pada penelitian ini adalah guru tetap yayasan yang berjumlah 32 orang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan statistika meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi dengan menggunakan bantuan program *SPSS for windows*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, variabel *person-organizational fit* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, dan secara bersama-sama lingkungan kerja non fisik, gaya kepemimpinan transformasional, dan *person-organizational fit* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Guru Tetap Yayasan SMK Ma'arif 9 Kebumen.

**Kata Kunci:** lingkungan kerja non fisik, gaya kepemimpinan transformasional, *person-organizational fit*, dan komitmen organisasi

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi sebuah organisasi karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuannya. Hasibuan (2009: 10), menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Hackman dan Oldham (dalam Pratiwi, Mayasari, dan Shalihatulhayah, 2013: 390), organisasi yang baik harus memperhatikan komitmen organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Komitmen organisasi adalah suatu kondisi yang ditinjau secara psikologis dimana seseorang karyawan memihak organisasi tempatnya bekerja serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tempatnya bekerja. Liwun dan Prabowo (2015: 33). Ada beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi dalam diri karyawan. Pertama, semakin tinggi komitmen karyawan, semakin besar pula usaha yang dilakukannya dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua, semakin tinggi komitmen karyawan, maka semakin lama pula karyawan ingin tetap berada dalam organisasi. Dengan kata lain, jika karyawan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, maka karyawan tersebut tidak berniat meninggalkan organisasi. Mowday, Porter & Steers (dalam Saputra dan Rahardjo, 2017: 2).

Menurut Kusnilawati (2013), organisasi berdiri dan beroperasi di tengah-tengah lingkungan di sekitarnya. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal dan menghasilkan kinerja yang baik jika terdapat suasana kondusif di lingkungan pekerjaan organisasi tersebut. Kondisi lingkungan yang

baik diharapkan bisa mendorong seorang karyawan untuk tetap tinggal pada sebuah organisasi. Sedarmayanti (2001), membagi lingkungan kerja menjadi dua jenis, yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung, lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Yiing dan Ahmad (2009), dalam penelitiannya yang berjudul "*The moderating effect of organizational culture on the relationships between leadership behavior and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance*" menyimpulkan bahwa perilaku kepemimpinan secara signifikan terkait dengan komitmen organisasi. Yukl (dalam Nasution, 2016: 42), mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat dilihat dari tingginya komitmen, motivasi dan kepercayaan bawahan sehingga melihat tujuan organisasi yang ingin dicapai lebih dari sekedar kepentingan pribadinya.

Menurut Kristof (1996), *person-organizational fit* adalah prediktor kuat komitmen organisasi. Cable & Judge, 1994; Turban & Keon, 1993 (dalam Astuti, 2010: 43), mendefinisikan *Person-organizational fit* sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu. Tingkat kesesuaian individu dengan organisasi sangat bergantung pada bagaimana organisasi mampu memenuhi kebutuhan karyawan. Berkaitan dengan kebutuhan, Kristof (1996), mengatakan bahwa pemenuhan kebutuhan karyawan oleh organisasi, seperti kompensasi, lingkungan fisik kerja dan kesempatan untuk maju sangat diperlukan oleh karyawan. Di lain pihak, organisasi membutuhkan kontribusi karyawan dalam

bentuk komitmen, keahlian dan kemampuan mereka.

SMK Ma'arif 9 Kebumen merupakan Sekolah Menengah Kejuruan Swasta yang berdiri sejak tahun 2003 dan beralamat di Jalan Raya Klirong-Kebumen. Jumlah Tenaga Pengajar (Guru) yang bekerja di SMK Ma'arif 9 tahun ajaran 2018/2019 sebanyak 39 orang yang semuanya Non Pegawai Negeri Sipil (Non PNS). 32 merupakan Guru Tetap Yayasan (GTY) yang 13 diantaranya telah sertifikasi dan 7 merupakan GTT (Guru Tidak Tetap).

Berdasarkan hasil survey dan wawancara dengan beberapa Guru, didapatkan informasi bahwa target kelulusan siswa untuk tahun ini adalah 100%, karena itu mereka bersedia apabila tidak mendapatkan insentif (upah tambahan) apabila mereka mengisi jam tambahan atau les untuk siswa kelas XII. Fenomena tersebut mengindikasikan adanya komitmen organisasi pada Guru SMK Ma'arif 9 Kebumen. Selain itu komitmen organisasi juga dapat dilihat dari segi loyalitas. Tahun 2014/2015 dan tahun 2016/2017 masing-masing terdapat 1 orang Guru yang keluar dari organisasi karena pensiun. Artinya mereka telah menghabiskan masa karirnya di SMK Ma'arif 9 Kebumen.

Fenomena lingkungan kerja non fisik tercermin dari komunikasi antar Guru yang terjalin sangat baik di SMK Ma'arif 9 Kebumen. Hal tersebut menimbulkan adanya kedekatan satu sama lain. Masalah pekerjaan satu orang dipecahkan atau diselesaikan secara bersama-sama karena penyampaian masalah dilakukan dengan cepat, baik terhadap pimpinan ataupun terhadap rekan kerja.

Pimpinan atau Kepala SMK Ma'arif 9 Kebumen menjabat selama dua periode berturut-turut dengan cara dipilih langsung oleh guru dan karyawan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa Beliau mendapat kepercayaan yang tinggi dari para bawahannya. Selain terdapat kepercayaan

yang tinggi, komitmen dari Guru Tetap Yayasan SMK Ma'arif 9 Kebumen dalam bentuk loyalitas juga tinggi. Dua fenomena tersebut mengindikasikan bahwa Kepala SMK Ma'arif 9 Kebumen menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dalam memimpin bawahannya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Yukl (dalam Nasution, 2016: 42), yang mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat dilihat dari tingginya komitmen, motivasi dan kepercayaan bawahan sehingga melihat tujuan organisasi yang ingin dicapai lebih dari sekedar kepentingan pribadinya.

SMK Ma'arif 9 Kebumen berdiri dibawah naungan Lembaga Pendidikan Ma'arif NU yang berbasis agama islam sehingga kegiatan yang dilakukan tetap mempertahankan unsur islami. Salah satu kegiatan yang dilakukan satu tahun sekali sebagai wujud pemenuhan kebutuhan bagi guru adalah melakukan ziarah walisongo bersama-sama.

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Person- Organizational Fit terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Guru Tetap Yayasan SMK Ma'arif 9 Kebumen)”**.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang terjadi maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Guru Tetap Yayasan SMK Ma'arif 9 Kebumen?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Guru Tetap Yayasan SMK Ma'arif 9 Kebumen?
3. Apakah *person-organizational fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Guru

Tetap Yayasan SMK Ma'arif 9 Kebumen?

4. Apakah lingkungan kerja non fisik, gaya kepemimpinan transformasional, dan person-organizational fit secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Guru Tetap Yayasan SMK Ma'arif 9 Kebumen?

### Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk menemukan bukti-bukti empiris mengenai lingkungan kerja non fisik, gaya kepemimpinan transformasional, dan person-organizational fit terhadap komitmen organisasi, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi pada Guru Tetap Yayasan SMK Ma'arif 9 Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada Guru Tetap Yayasan SMK Ma'arif 9 Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh *person-organizational fit* terhadap komitmen organisasi pada Guru Tetap Yayasan SMK Ma'arif 9 Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik, gaya kepemimpinan transformasional, dan person-organizational fit secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada Guru Tetap Yayasan SMK Ma'arif 9 Kebumen.

### KAJIAN PUSTAKA

#### Komitmen Organisasi

Robbins (2003: 92), mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen pada organisasi yang tinggi dapat diartikan bahwa pemihakan karyawan (loyalitas) pada organisasi yang mempekerjakannya adalah tinggi. Komitmen organisasional menurut Williams dan Hazer

(1986), didefinisikan sebagai tingkat kekerapan identifikasi dan keterikatan individu terhadap organisasi yang dimasukinya, dimana ciri-ciri komitmen pada pekerjaan: menyenangkan karakteristik komitmen organisasional antara lain adalah loyalitas seseorang terhadap organisasi, kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi, kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi.

Menurut Williams dan Hazer (1986), dalam komitmen organisasi ada tiga tahap pembentukan komitmen terhadap organisasi. Tahap-tahap tersebut merupakan serangkaian waktu yang digunakan oleh individu untuk mencapai puncak karir. Tahap-tahap tersebut adalah:

- a. Komitmen awal (*initial commitment*)  
Terjadi karena adanya interaksi antara karakteristik personal dan karakteristik pekerjaan. Interaksi tersebut akan membentuk harapan karyawan tentang pekerjaannya. Harapan tentang pekerjaan inilah yang akan memengaruhi sikap karyawan terhadap tingkat komitmen mereka terhadap organisasi.
- b. Komitmen selama bekerja (*commitment during early employment*)  
Proses ini dimulai setelah individu bekerja. Selama bekerja karyawan mempertimbangkan mengenai pekerjaan, pengawasan, gaji, kekompakan kerja, serta keadaan organisasi sehingga akan menimbulkan komitmen karyawan terhadap organisasi.
- c. Komitmen selama perjalanan karir (*commitment during later career*)  
Proses terbentuknya komitmen pada tahap masa pengabdian terjadi selama karyawan berkarir di dalam.

#### Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009: 31), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun

dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Sedangkan menurut Nitisemito (2000: 139), lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2001), faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah:

- a. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

### **Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Robbins dan Judge (2008: 90), pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.

Para pemimpin transformasional yang sesungguhnya yakni ketika mereka memberikan kesadaran tentang apa itu benar, baik, indah, ketika mereka membantu meninggikan kebutuhan dari para bawahan dalam mencapai

apa yang diinginkan dan dalam mencapai aktualisasi, para pemimpin membantu dalam mencapai tingkat kedewasaan moral yang lebih tinggi, dan ketika para pemimpin itu mampu menggerakkan para bawahannya untuk melepaskan kepentingan diri mereka sendiri untuk kebaikan group, organisasi, maupun masyarakat. (Sopiah, 2008: 295).

Menurut Robbins dan Judge (2008: 91), terdapat empat indikator kepemimpinan transformasional, yaitu:

- a. *Idealized iInfluence* (pengaruh ideal)  
Pemimpin menampilkan keyakinan, menekankan kepercayaan, mengambil isu-isu yang sulit, menyajikan nilai-nilai mereka yang paling penting, dan menekankan pentingnya tujuan, komitmen, dan konsekuensi etis dari keputusan. Pemimpin seperti dikagumi sebagai pembangkit panutan kebanggaan, loyalitas kepercayaan, dan keselarasan sekitar tujuan bersama.
- b. *Inspirational motivation* (motivasi inspirasional)  
Pemimpin mengartikulasikan visi menarik dan masa depan, menantang pengikut dengan standar yang tinggi, berbicara optimis dengan antusias, dan memberikan dorongan dan makna untuk apa yang perlu dilakukan.
- c. *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual)  
Pemimpin mempertanyakan cara lama, tradisi dan keyakinan, merangsang perspektif baru dan cara melakukan sesuatu, dan mendorong ekspresi ide dari bawahan.
- d. *Individualized consideration* (pertimbangan individual)  
Pemimpin berhubungan dengan orang lain (bawahan) secara personal, mempertimbangkan kebutuhan mereka, kemampuan, dan aspirasi, mendengarkan dengan penuh perhatian, pengembangan lebih lanjut mereka, menasehati, mengajar dan melatih.

### **Person-Organizational Fit**

*Person-organization fit* menggambarkan hubungan antara nilai-nilai individu dan

organisasi, preferensi individu atau kebutuhan dan sistem organisasi atau struktur, dan kepribadian individu dan iklim organisasi. (Kristof, 1996). *Person-organizational fit* secara umum didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi. Kristof (dalam Fatmasari, 2017).

Ada dua bentuk *person-organizational fit* menurut Muchinsky dan Monahan (dalam Kristof, 1996):

- a. Bentuk pertama, *supplementary fit* terjadi jika seseorang melengkapi, menarik dan memiliki karakteristik yang berbeda dengan individu lain di dalam lingkungan.
- b. Bentuk kedua, *complementary fit* yaitu terjadi jika karakteristik seseorang menciptakan lingkungan atau menambah sesuatu yang kurang dalam lingkungan tersebut.

Berdasarkan asalnya, *person-organizational fit* juga dapat dibedakan menjadi *need-supplies* dan *demand-abilities*. *Need supplies perspective*, *person-organizational fit* terjadi jika organisasi mampu memuaskan kebutuhan, keinginan, dan preferensi individu. Sebaliknya berdasarkan *demand-abilities perspective* menyatakan bahwa kesesuaian itu terjadi jika individu dapat memenuhi permintaan organisasi. (Sugianto, Thoyib, dan Noermijati, 2012: 230-231).

## METODE

Obyek penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja non fisik, gaya kepemimpinan transformasional, *person-organizational fit*, dan komitmen organisasi di SMK Ma'arif 9 Kebumen. Sedangkan yang menjadi subyek penelitian ini adalah Guru Tetap Yayasan SMK Ma'arif 9 Kebumen.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja non fisik, gaya kepemimpinan transformasional, dan *person-organizational fit*.

Metode yang digunakan adalah melalui kuesioner, yaitu suatu metode pengumpulan data yang dilakukan untuk mengumpulkan data dengan cara membagikan daftar pertanyaan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawabannya. Skala yang digunakan adalah berdasarkan pada model skala likert yang telah dimodifikasi dengan pembobotan sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS)	skor = 4
Setuju (S)	skor = 3
Tidak Setuju (TS)	skor = 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	skor = 1

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah Guru Tetap Yayasan di SMK Ma'arif 9 Kebumen dengan jumlah populasi 32. Sampling yang digunakan dalam penelitian adalah sampling jenuh dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

Penelitian ini didukung dengan menggunakan analisis deskriptif. Teknik analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan individu, situasi atau kelompok tertentu. Analisis deskriptif dalam penelitian ini antara lain penyajian data mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja dari responden. Analisis statistika yang digunakan meliputi uji instrumen validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik meliputi: yakni uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis yang meliputi: uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

**Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	18	56,25%
Perempuan	14	43,75%
Jumlah	32	100%

**Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah Responden	Persentase
26-35 tahun	10	31,25%
36-45 tahun	15	46,875%
46-55 tahun	7	21,875%
> 55	0	0%
Jumlah	32	100%

**Tabel 3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
S1	32	100%
Jumlah	32	100%

**Tabel 4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
< 5 tahun	5	15,625 %
6-10 tahun	9	28,125 %
11-15 tahun	18	56,25 %
Jumlah	32	100%

**Analisis Statistik**

**Tabel 5. Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik**

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Nilai Sig	Ket
X1.1	0,863	0,3494	0,000	Valid
X1.2	0,889	0,3494	0,000	Valid
X1.3	0,827	0,3494	0,000	Valid

**Tabel 6. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Nilai Sig	Ket
X2.1	0,832	0,3494	0,000	Valid
X2.2	0,636	0,3494	0,000	Valid
X2.3	0,723	0,3494	0,000	Valid
X2.4	0,816	0,3494	0,000	Valid
X2.5	0,785	0,3494	0,000	Valid

**Tabel 7. Uji Validitas Person Organizational Fit**

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Nilai Sig	Ket
X3.1	0,724	0,3494	0,000	Valid
X3.2	0,770	0,3494	0,000	Valid
X3.3	0,876	0,3494	0,000	Valid
X3.4	0,845	0,3494	0,000	Valid

**Tabel 8. Uji Validitas Komitmen Organisasi**

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Nilai Sig	Ket
Y.1	0,756	0,3494	0,000	Valid
Y.2	0,798	0,3494	0,000	Valid

Y.3	0,848	0,3494	0,000	Valid
Y.4	0,796	0,3494	0,000	Valid
Y.5	0,621	0,3494	0,000	Valid

Berdasarkan table 5, 6, 7, dan 8 semua instrumen memenuhi kriteria validitas, sehinggadapat dikatakan instrumen untuk lingkungan non fisik, gaya kepemimpinan transformasional, *person-organizational fit*, dan komitmen organisasi dinyatakan valid.

**Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Alpha Cronbach's	Batas Penerimaan	Status
1	X1	0,823	0,70	Reliabel
2	X2	0,816	0,70	Reliabel
3	X3	0,815	0,70	Reliabel
4	Y	0,824	0,70	Reliabel

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kehandalan kuesioner peneliti yang digunakan. Kriteria pengujian menurut Nunnally (dalam Ghozali, 2013: 48), suatu konstruk atau variabel dikatakan variabel jika memberikan *Alpha Cronbarch* > 0,70.

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (handal) karena nilai *Alpha Cronbarch* > 0,70.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas**

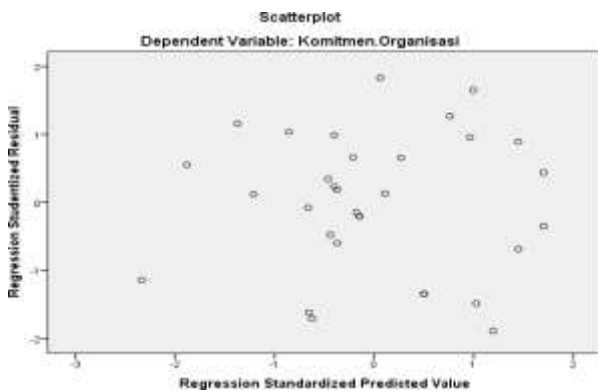
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan.Kerja.Non.Fisik	.460	2.176
	Gaya.Kepemimpinan.Transformasional	.179	5.579
	Person.Organizational.Fit	.252	3.962

a. Dependent Variable: Komitmen.Organisasi

Berdasarkan tabel 10 di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *Collinearity Statistics* menunjukkan angka *VIF* dibawah 10 dan tolerance diatas 0,1. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas, sehingga model dapat dipakai.

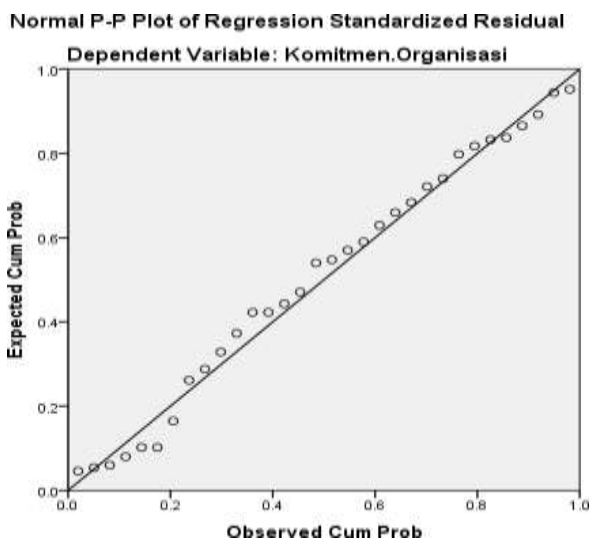
### Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (melebar, menyempit), tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y sehingga model regresi ini dapat dipakai.

### Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 2 di atas diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas dan dapat dipakai dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis Uji

#### Parsial (t)

Penjelasan:

1. Nilai konstanta sebesar 0,441 menyatakan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel lingkungan kerja non fisik, gaya kepemimpinan transformasional, dan person-organizational fit, maka variabel komitmen organisasi mempunyai nilai 0,441.
2. Nilai koefisien lingkungan kerja non fisik - 0,069 menjelaskan bahwa setiap tambahan satu satuan lingkungan kerja non fisik akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar - 0,069 dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap.
3. Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan transformasional 0,574 menjelaskan bahwa setiap tambahan satu satuan gaya kepemimpinan transformasional akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,574 atau 57,4% dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap.
4. Nilai koefisien *person-organizational fit* 0,522 menjelaskan bahwa setiap tambahan satu satuan *person-organizational fit* akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,522 atau 52,2% dengan asumsi variabel yang lain adalah tetap.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 11. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.441	1.805		.244	.806
Lingkungan Kerja Non Fisik	-.069	.235	-.041	-.296	.769
Gaya Kepemimpinan Transformasional	.574	.242	.526	2.372	.025
Person-Organizational Fit	.522	.242	.402	2.155	.040

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 11 di atas atau hasil output SPSS didapat koefisien regresi sehingga persamaan regresinya dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 0,441 - 0,069X_1 + 0,574X_2 + 0,522X_3 + e$$



Tabel 12. Hasil Uji t

		Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.441	1.805		.244
	Lingkungan Kerja Non Fisik	-.059	.235	-.041	.769
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.574	.242	.526	.025
	Person.Organizational Fit	.522	.242	.482	.040

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil tabel dapat diketahui seberapa besar pengaruh secara parsial variabel bebas (lingkungan kerja non fisik, gaya kepemimpinan transformasional, dan *person-organizational fit*) terhadap variabel terikat (komitmen organisasi) adalah sebagai berikut:

**a. Hubungan lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasi**

Hasil uji t pada tabel 12 di atas, menunjukkan bahwa hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar -0,296 <  $t_{tabel}$  sebesar 2,048 dan probabilitas signifikansi untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X1) sebesar 0,769 > 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada Guru Tetap Yayasan SMK Ma'arif 9 Kebumen.

**b. Hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi**

Hasil uji t pada tabel 12 di atas, menunjukkan bahwa hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar 2,372 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,048 dan probabilitas signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional (X2) sebesar 0,025 < 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada Guru Tetap Yayasan SMK Ma'arif 9 Kebumen.

**c. Hubungan *person-organizational fit* dan komitmen organisasi**

Hasil uji t pada tabel 12 di atas,

menunjukkan bahwa hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar 2,155 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,048 dan probabilitas signifikansi untuk variabel *person-organizational fit* (X3) sebesar 0,040 < 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa *person-organizational fit* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada Guru Tetap Yayasan SMK Ma'arif 9 Kebumen.

**Uji Simultan (F)**

Tabel 13. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158.062	3	52.687	28.558	.000 <sup>b</sup>
	Residual	51.657	28	1.845		
	Total	209.719	31			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Person.Organizational Fit, Lingkungan Kerja Non Fisik, Gaya Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan tabel 13 di atas diperoleh  $F_{hitung}$  28,558 >  $F_{tabel}$  2,95 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka bisa dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X1), gaya kepemimpinan transformasional (X2) dan *person-organizational fit* (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 <sup>a</sup>	.754	.727	1.35827

a. Predictors: (Constant), Person.Organizational Fit, Lingkungan Kerja Non Fisik, Gaya Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 14 di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,727 artinya 72,7% variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja non fisik, gaya kepemimpinan transformasional, dan *person-organizational fit*.

**Implikasi Manajerial**

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasi

Pengujian hipotesis pertama untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil uji  $t$  diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $-0,296 < t_{tabel}$  sebesar  $2,048$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,769 > 0,05$ , maka hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Guru Tetap Yayasan SMK Ma'arif 9 Kebumen, yang artinya bahwa lingkungan kerja non fisik tidak dapat dijadikan sebagai dasar untuk mengukur komitmen organisasi pada Guru Tetap Yayasan SMK Ma'arif 9 Kebumen.

Selanjutnya, penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rumoning (2018) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Di RSUD Kabupaten Asmat". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

### 2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi

Pengujian hipotesis kedua untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil uji  $t$  diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $2,372 > t_{tabel}$  sebesar  $2,048$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,025 < 0,05$ , maka hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Guru Tetap Yayasan SMK Ma'arif 9 Kebumen, yang artinya semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka komitmen organisasi akan semakin

meningkat.

Selanjutnya, penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nasution, Darwin, dan Siman (2016) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Afektif Guru di SMK Negeri Kota Binjai". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap komitmen afektif.

### 3. Pengaruh *Person-Organizational Fit* Terhadap Komitmen Organisasi

Pengujian hipotesis ketiga untuk mengetahui pengaruh *person-organizational fit* terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil uji  $t$  dieperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $2,155 > t_{tabel}$  sebesar  $2,048$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,040 < 0,05$ , maka hal ini membuktikan bahwa *person-organizational fit* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Guru Tetap Yayasan SMK Ma'arif 9 Kebumen, yang artinya semakin baik *person-organizational fit* maka komitmen organisasi akan semakin meningkat.

Selanjutnya, penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyuningsih (2018) dengan judul "Pengaruh *Person - Organization Fit* dan Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Afektif sebagai Variabel Mediasi pada Guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *person-organization fit* berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen afektif.

### 4. Pengaruh secara bersama-sama Lingkungan Kerja Non Fisik, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan *Person-Organizational Fit* terhadap Komitmen Organisasi

Pengujian hipotesis keempat untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama lingkungan kerja non fisik, gaya kepemimpinan transformasional, dan *person-organizational fit* terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil uji F dieperoleh  $F_{hitung} 28,558 > F_{tabel} 2,95$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka hal ini membuktikan bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja non fisik, gaya kepemimpinan transformasional, dan *person-organizational fit* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Guru Tetap Yayasan SMK Ma'arif 9 Kebumen.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang terkumpul dari kuesioner mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik, gaya kepemimpinan transformasional, dan *person-organizational fit* terhadap komitmen organisasi pada Guru Tetap Yayasan SMK Ma'arif 9 Kebumen, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Guru Tetap Yayasan SMK Ma'arif 9 Kebumen, sehingga hipotesis 1 ditolak.
2. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Guru Tetap Yayasan SMK Ma'arif 9 Kebumen, sehingga hipotesis 2 diterima.
3. *Person-organizational fit* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Guru Tetap Yayasan SMK Ma'arif 9 Kebumen, sehingga hipotesis 3 diterima.
4. Lingkungan kerja non fisik, gaya kepemimpinan transformasional, dan *person-organizational fit* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Guru Tetap Yayasan SMK Ma'arif 9 Kebumen, sehingga hipotesis 4 diterima.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka penulis memberikan beberapa saran kepada pimpinan dan pihak SMK Ma'arif 9 Kebumen berupa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan komitmen organisasi yaitu:

1. Lingkungan kerja non fisik terbukti tidak memberikan pengaruh terhadap, komitmen organisasi pada Guru Tetap Yayasan SMK Ma'arif 9 Kebumen, sebagai dugaan awal bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi namun setelah dilakukan penelitian ternyata lingkungan kerja non fisik tidak mempunyai pengaruh yang signifikan. Dalam hal ini organisasi yang lebih menjadikan karyawan memiliki komitmen, bukan dari segi perorangan (individu). Oleh karena itu individu yang harus lebih berupaya untuk memperbaiki lingkungan kerja non fisik di sekolah. Upaya yang bisa dilakukan yaitu menjaga komunikasi agar terjalin hubungan yang baik dan tercipta suasana yang nyaman di tempat kerja.

Gaya kepemimpinan transformasional terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada Guru Tetap Yayasan SMK Ma'arif 9 Kebumen. Oleh karena itu pimpinan SMK Ma'arif 9 Kebumen perlu untuk lebih menekankan pentingnya komitmen, mendorong bawahan terakait dengan apa yang penting untuk dilakukan serta memaknainya, dan memperlakukan pegawai sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda.

2. *Person-organizational fit* terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada Guru Tetap Yayasan SMK Ma'arif 9 Kebumen. Oleh karena itu pihak SMK Ma'arif 9 Kebumen perlu memperhatikan keselarasan antara individu dengan organisasi. Penyelesaian tersebut dapat dimulai saat

proses rekrutmen karyawan, tidak hanya kesesuaian dengan pekerjaan saja tetapi juga kesesuaian dengan organisasinya yaitu Nahdlatul

„Ulama (NU).

3. Bagi peneliti yang akan datang, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk menambah pengetahuan dan sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk penelitian serupa dan juga mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain karena masih banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ananto, Reza. 2014. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada PT DHL Global Forwarding Semarang Branch). Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Astuti, Sih Darmi. 2010. “Model Person-Organization Fit (P-O Fit Model) terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan”. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Vol. 17, No. 1 (Maret), 43–60. Diambil dari <https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fe3/article/view/325> diakses tanggal 3 November 2018.
- Fatmasari, Tutut Wahyu. 2017. “Pengaruh Person Organization Fit terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PDAM Kabupaten Ponorogo”. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 5, No. 4, 1-7. Diunduh dari <http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/21929/20115> diakses tanggal 11 Desember 2018.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi ke-3. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- . 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi ke-4. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- . 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS21 Update PLS Regresi. Edisi ke-7. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Melayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Junaedi, Dedy., dkk. 2013. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PG. Kebet Baru Malang)”. *Jurnal Profit* Vol. 7, No. 1, 127-136. Diambil dari <http://ejournalfia.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/336/570> diakses tanggal 23 Oktober 2018.
- Kristof, Amy L. (1996). “Person-Organization Fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications”. *Journal of Personnel Psychology*, 49, 1-49.
- Liwun, S. B. B., dan Hendro Prabowo. 2015. “Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Spiritualitas Kerja terhadap Komitmen Organisasi”. *Jurnal Psikologi*, Vol. 8, No. 1 (Juni), 32-40. Diambil dari <https://media.neliti.com/media/publications/99186-ID-pengaruh-keterlibatan-kerja-dan-spiritua.pdf> diakses tanggal 23 Oktober 2018.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-10. Yogyakarta: Andi.
- Meyer, J. P., Natalie J. A., dan Catherine A. S. 1993. “Commitment to Organizations and Occupations- Extension and Test of a Three-Component Conceptualization”. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551.
- Meyer, J. P., dan Natalie J. A. 1997. “Commitment in the workplace : Theory, research, and application”. California: Sage Publications Inc.
- Mulyanto, H., dan Anna Wulandari. 2010. *Penelitian Metode dan Analisis*. Semarang: CV Agung.
- Nasution, P., dkk. 2016. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Afektif Guru Di SMK Negeri Kota Binjai”. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, Vol. 8, No. 1 (April),

- 37-52. Diambil dari <https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/jmpi/article/view/7860/6626> diakses tanggal 11 Desember 2018.
- Nitisemto, A. S. 2000. *Manajemen Personia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-3. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prasasti, V. T., dan Ahyar Yuniawan. 2017. "Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening". *Diponegoro Journal of Management*, Vol. 6, No. 1, 1-14. Diambil dari <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr> diakses tanggal 23 Oktober 2018
- Pratiwi, N., dkk. 2013. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Komitmen Organisasi". *Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur & Teknik Sipil)*, Vol. 5, 390-397. Diambil dari <https://media.neliti.com/media/publications/170129-ID-pengaruh-karakteristik-pekerjaan-dan-pen.pdf> diakses tanggal 23 Oktober 2018.
- Putra, Fadhlillah Dali. 2014. *Analisis Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada PT Windika Utama Semarang)*. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Robbins, S. P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Robbins, S. P. dan Coulter. 2007. *Manajemen*. Edisi ke-8. Jilid 2. Jakarta: Indeks.
- Robbins, S. P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Rumoning, M. H. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Di RSUD Kabupaten Asmat". *Jurnal EMBA*, Vol. 6, No. 2 (April), 958 – 967. Diambil dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/19946/20293> diakses tanggal 23 Oktober 2018.
- Saputra, M., dan Wahyu Rahardjo. 2017. "Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Pt. X". *Jurnal Psikologi*, Vol. 10, 1-9. Diambil dari <https://media.neliti.com/media/publications/178566-ID-pengaruh-iklim-organisasi-kepuasan-kerja.pdf> diakses tanggal 23 Oktober 2018.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Bandar Maju. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Bandar Maju.
- Setiawan, Andi. 2011. *Analisis Pengaruh Affective Commitment, Continuance Commitment, dan Normative Commitment terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Perawat Rumah Sakit Umum William Booth Semarang)*. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Siagian, S. P. 2002. *Kepemimpinan Organisasi dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori Dimensi Pengukuran dan Implementasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugianto, S. K., dkk. 2012. "Pengaruh Person-Organization Fit (P-O Fit), Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai (Pada Pegawai UB Hotel, Malang)". *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 10, 229-238. Diambil dari <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/414/451> diakses tanggal 22 Oktober 2018.
- Sugiyono. 2009. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi, Imam. 2003. *Lingkungan Hidup dan Kelestariannya*. Bandung: Alumnus.
- Wahyuningsih, R. D. 2018. "Pengaruh Person - Organization Fit dan Kecerdasan Emosional Terhadap Organizational Citizenship

Behavior dengan Komitmen Afektif sebagai Variabel Mediasi pada Guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen”. Diambil dari <http://lib.stieputrabangsa.ac.id/repository/145501764.pdf> diakses tanggal 3 November 2018.

Williams, Larry J. dan John T. Hazer. 1986. “Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equation methods”. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71(2), May 1986, 219-231.

Yiing, L. H., dan Kamarul Zaman Bin Ahmad. 2009. “The Moderating effect of Organisational culture on the relationship between leadership behavior and Organisational commitment and between Organisational commitment and job satisfaction and performance”. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 30 No. 1, 53-86

