



Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bima

¹Nur Afrianingsih, ²Firmansyah Kusumayadi, ³Mulyadin

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Bima, Indonesia

ARTICLE INFO

Kata Kunci:
Kepemimpinan
Transformasional,
Iklim Organisasi,
Komitmen
Organisasi Pegawai,
Aparatur Sipil Negara,

Keywords:
Transformational Leadership,
Organizational Climate,
Employee Organizational
Commitment,
State Civil Apparatus,

Email :
nurafricaningsih.stiebima21@g
mail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bima. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner skala Likert. Sampel terdiri atas 36 ASN yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling dari total populasi 101 pegawai. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi pegawai ($p < 0,05$), sedangkan iklim organisasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Secara simultan, kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam penguatan strategi kepemimpinan dan pembentukan iklim organisasi yang lebih kondusif di instansi pemerintahan.

This study aims to analyze the influence of transformational leadership and organizational climate on employee organizational commitment at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) of Bima Regency. This study uses a quantitative approach with a survey method through a Likert scale questionnaire. The sample consisted of 36 ASN selected using purposive sampling techniques from a total population of 101 employees. Data analysis was carried out using multiple linear regression with the help of SPSS version 25. The results showed that transformational leadership had a partial significant effect on employee organizational commitment ($p < 0.05$), while organizational climate did not show a significant influence. Simultaneously, the two independent variables have a significant effect on organizational commitment. These findings are expected to be the basis for strengthening leadership strategies and forming a more conducive organizational climate in government agencies.

Copyright © 2025 EBISMA.

All rights reserved is Licensed under a [Creative Commons Attribution- NonCommercial 4.0 International License \(CC BY-NC 4.0\)](#)

PENDAHULUAN

Indonesia sebagai negara berkembang tengah menghadapi tantangan serius akibat menurunnya komitmen pegawai pemerintahan. Dalam konteks pembangunan nasional, komitmen pegawai merupakan pilar penting untuk mencapai tujuan-tujuan pembangunan. Namun, beberapa faktor utama yang berkontribusi terhadap fenomena ini antara lain kurangnya dukungan dari pemimpin, kurangnya insentif yang kompetitif dibandingkan sektor swasta, birokrasi yang kaku dan berbelit-belit yang menghambat inovasi dan produktivitas, kurangnya peluang pengembangan karier yang jelas, beban kerja yang tinggi tanpa diimbangi dengan dukungan yang memadai, serta ketidakpuasan terhadap iklim organisasi yang tidak kondusif. Penurunan komitmen ini berdampak serius pada kualitas pelayanan publik, efisiensi birokrasi, dan pada akhirnya, pertumbuhan ekonomi negara. Untuk mengatasi masalah ini, pemerintah perlu melakukan reformasi birokrasi yang komprehensif, meningkatkan kesejahteraan pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong inovasi. Komitmen organisasi adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan -tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi, Muis et al. (Nurhalizah & Jufrizen, 2024). Komitmen organisasi adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu yang mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan, Wibowo (Nurhalizah & Jufrizen, 2024). Komitmen organisasi merupakan sikap kerja dalam mewujudkan keinginan, kemauan, dedikasi, loyalitas, dan/atau kepercayaan yang kuat dalam mewujudkan keinginan untuk tetap menjadi bagian anggota organisasi dengan mau menerima nilai dan tujuan organisasi dan bekerja atas nama dan untuk kepentingan organisasi, Kaswan (Nursanti, 2018).

Berdasarkan pemaparan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap pegawai untuk mengutamakan organisasi daripada kepentingan pribadi, dan memberikan kontribusi yang besar untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Tumbol (2022), terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar komitmen organisasi pegawai, yaitu: Komitmen efektif, adalah Ikatan emosional yang dirasakan karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang berkomitmen afektif merasa betah di organisasi, nilai-nilai dan prioritas pribadinya sejalan dengan misi perusahaan, dan mengidentifikasi diri dengan tujuan organisasi. Komitmen normatif, adalah Rasa kewajiban karyawan untuk tetap bertahan di organisasi karena alasan moral atau etis. Komitmen keberlanjutan, adalah Persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan merasa terjerat dengan perusahaan karena kurang keterampilan, tidak ada kesempatan untuk pindah ke perusahaan lain, atau menerima gaji yang tinggi. Untuk menentukan arah sebuah organisasi diperlukan seorang pemimpin yang akan mengarahkan organisasi.

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memberikan inspirasi kepada para pengikutnya untuk melampaui kepentingan pribadi mereka, yang mampu membawa dampak yang luar biasa pada para pengikutnya, pemimpin jenis ini yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual, Basori (Akbar, 2024). Kepemimpinan transformasional berupaya untuk mentransformasikan nilai-nilai yang diikuti oleh bawahan dalam mendukung visi dan misi organisasi, Priskilla & I Putu (Handayani et al., 2023). Selain kepemimpinan transformasional, iklim organisasi juga mempengaruhi komitmen organisasi pegawai.

Iklim organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan, dalam ikatan nama terdapat seorang/ beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/ sekelompok orang yang disebut bawahan, Basri & Kadir (Wulandari & Aprianti, 2023). Iklim organisasi sebagai serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya, Fakhry dan Tien (Purnamasari, 2022). Iklim organisasi yang baik diperlukan untuk membentuk citra sebuah organisasi, sehingga organisasi tersebut dapat eksis dalam jangka panjang, Rosilawati (Hutagalung & Ritonga, 2018). Salah satu organisasi yang sedang eksis saat ini adalah Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bima.

BPBD Kabupaten Bima adalah lembaga pemerintah non-departemen yang melaksanakan tugas penanggulangan bencana di daerah dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan oleh Badan Nasional Penanggulangan Bencana. BPBD adalah lembaga pemerintah yang memiliki tugas utama untuk mengelola dan menanggulangi segala jenis bencana yang terjadi di suatu daerah, baik itu bencana alam, maupun bencana non-alam. BPBD berperan sebagai garda terdepan dalam upaya pencegahan, mitigasi, kesiapsiagaan, tanggap darurat, dan pemulihan pasca bencana. Dengan adanya BPBD, diharapkan dapat mencegah atau meminimalkan korban jiwa dan kerugian materi melalui upaya pencegahan dan mitigasi, mempercepat proses pemulihan, kesiapsiagaan dan tanggap darurat yang cepat, dan meningkatkan kepercayaan masyarakat.

Berdasarkan uraian tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai pada BPBD Kabupaten Bima. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial dan simultan pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai di lingkungan BPBD Kabupaten Bima.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif dengan jenis data kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016). Instrumen penelitian menggunakan kuisisioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden menggunakan skala likert (Sugiyono, 2016). Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bima sebanyak 101 orang pegawai, yang terdiri dari PNS 28 orang, P3K 9 orang, HONDA 4 orang dan 60 orang pegawai tidak tetap. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 36 orang ASN yang berada pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bima. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling dimana penelitian menentukan ciri-ciri khusus yang mengenai tujuan penelitian sehingga dapat menjawab permasalahan yang diteliti (Sugiyono, 2016). Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian berupa observasi, wawancara, kuisisioner, dan studi pustaka. Teknik analisis data yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji

asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi), uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan aplikasi spss 25 for windows.

Hipotesis penelitian yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

- H1 : Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi pegawai pada BPBD Kabupaten Bima.
- H2 : Iklim organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi pegawai pada BPBD Kabupaten Bima.
- H3 : Kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi pegawai pada BPBD Kabupaten Bima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Tabel. 1 Hasil Uji Validitas

X1 (Kepemimpinan Transformasional)	X2 (Iklim Organisasi)	Y (Komitmen Organisasi Pegawai)	Nilai Batas	Keterangan valid
0,583	0,687	0,834	0,300	Valid
0,656	0,807	0,771	0,300	Valid
0,521	0,707	0,624	0,300	Valid
0,657	0,563	0,638	0,300	Valid
0,722	0,637	0,728	0,300	Valid
0,747	0,654	0,765	0,300	Valid
0,713	0,612	0,523	0,300	Valid
0,776	0,627	0,397	0,300	Valid
0,614	0,380	0,774	0,300	Valid
0,574	0,381	0,630	0,300	Valid

Berdasarkan tabel 1 diatas, hasil pengujian validitas variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Iklim Organisasi (X2) dan Komitmen Organisasi Pegawai (Y) mempunyai nilai jika item-total correlation > 0,300 maka data dinyatakan valid. Pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data selanjutnya.

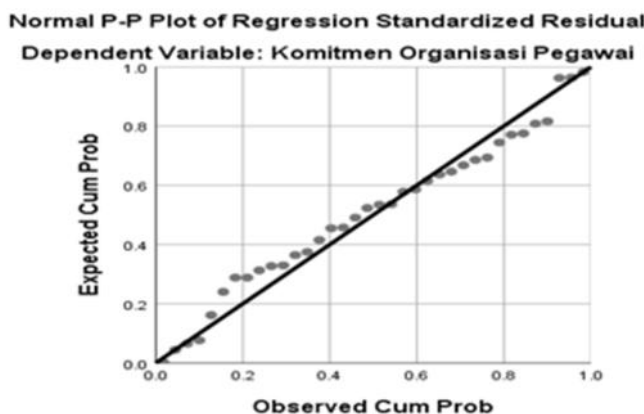
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Standar	Ket
Kepemimpinan Transformasional	0,849	0,600	Reliabel
Iklim Organisasi	0,814	0,600	Reliabel
Komitmen Organisasi Pegawai	0,866	0,600	Reliabel

Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Iklim Organisasi (X2) dan Komitmen Organisasi Pegawai (Y) dapat dinyatakan reliabel dan akurat karena nilai *cronbach's Alpha* yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600.

1. Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas pada gambar 1 menunjukkan bahwa penyebaran data atau titik-titik yang mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan data tersebut berdistribusi normal, sehingga memenuhi uji asumsi normalitas.



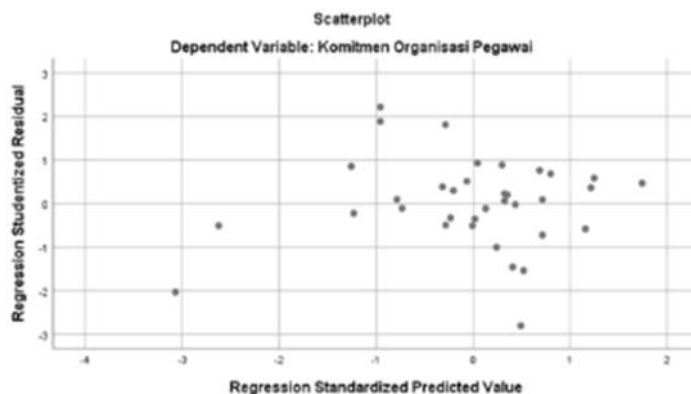
Gambar 1. Hasil uji Normalitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan menguji nilai tolerance dan VIF. Jika nilai tolerance $>0,100$ dan Nilai VIF < 10 , maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Sebaliknya jika nilai tolerance $< 0,100$ dan VIF > 10 maka dapat disimpulkan terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1. (Constant)			
	Kepemimpinan Transformasional (X1)	.986	1.015
	Iklim Organisasi (X2)	.986	1.015
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi Pegawai (Y)			

Dapat dilihat dari tabel 3 diatas bahwa Variabel X1 memiliki nilai tolerance 0.986 dan VIF sebesar 1.015 dan variabel X2 memiliki nilai tolerance 0.986 dan nilai VIF sebesar 1.015 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas pada gambar 3 di atas menggunakan metode grafik. hasil tersebut terlihat bahwa grafik scatterplot tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 pada sumbu Y. sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

Uji autokorelasi menggunakan Uji Durbin Watson, yang jika nilai dW berada diantara Du dan dL ($dU < d < 4 - dU$) maka tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 4. Hasil uji autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.607 ^a	.368	.330	6.31245	1.793

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (X2), Kepemimpinan Transformatif (X1)

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi Pegawai (Y)

Dapat diketahui hasil pengolahan data menunjukkan nilai statistik *Durbin-Watson* (DW) sebesar 1,793 dan $n=36$. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai dl dan du pada tabel *Durbin-Watson* dengan rumus $du < d < dl$ yaitu $1,587 < 1,793 < 2,413$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi dalam penelitian ini.

2. Uji Koefisien Korelasi

Berdasarkan tabel 4 di atas, diperoleh nilai korelasi sebesar 0.607 (60,7%). Hasil tersebut menunjukkan keeratan variabel Kepemimpinan Transformatif Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai secara bersama sama. Berikut tabel skala intervalnya:

Tabel 5. Skala Interval

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Korelasi pada variabel Kepemimpinan Transformatif dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Pegawai 0,607 (60,7%) berada pada interval 0,60- 0,799 dengan tingkat hubungan kuat, dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0,607 berarti pengaruh variabel Kepemimpinan Transformatif dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bima yaitu memiliki tingkat hubungan kuat.

3. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 4 diatas dipengaruhi nilai R square (R^2) sebesar 0.368 atau 36,8% jadi bisa diambil kesimpulan besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan Transformatif dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Pegawai sebesar 0.368 atau 36,8%. Sedangkan sisanya 63,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

4. Uji TTabel 6. Uji T Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	7.402	10.603		.698	.490
	Kepemimpinan Transformatif (X1)	.651	.153	.592	4.245	.000
	Iklim Organisasi (X2)	.129	.220	.082	.586	.562

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi Pegawai (Y)

a. Kepemimpinan Transformatif Berpengaruh Signifikan Secara Parsial Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bima.

Berdasarkan tabel 6. diketahui untuk Kepemimpinan Transformatif nilai t hitung sebesar $4.245 > t$ tabel 2.034 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,025$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh

yang signifikan variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bima (**H1 Diterima**). Hasil penelitian ini sesuai dengan harapan hipotesis dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Triyan A & Hatta I (2022) dan Kumala & Qomariyah (2022) terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi

b. Iklim Organisasi Berpengaruh Signifikan Secara Parsial Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bima.

Berdasarkan tabel 6, nilai t hitung iklim organisasi sebesar $0.586 < t$ tabel 2.034 dengan nilai singinifikasi $0.562 > 0,025$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bima (**H2 Tidak Diterima**). Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan harapan hipotesis namun sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Darmawan (2017), yang menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai.

5. Uji F

Tabel 7. Uji F
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	766.602	2	383.301	9.619	.001 ^b
	Residual	1314.953	33	39.847		
	Total	2081.556	35			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi Pegawai

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional

c. Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi Berpengaruh Signifikan Secara Silmutan Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bima.

Berdasarkan tabel 7. di atas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi secara simultan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai sebesar $9.619 > f$ tabel 3.285 serta nilai signifikasi sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasi dan Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bima (**H3 Diterima**). Hasil penelitian ini sesuai dengan harapan hipotesis dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyastuti & Manara (2014), menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi pegawai, sementara iklim organisasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial. Namun, secara simultan, kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada BPBD Kabupaten Bima. Oleh karena itu, disarankan agar BPBD Kabupaten Bima memperkuat penerapan gaya kepemimpinan transformasional melalui program pelatihan kepemimpinan serta meningkatkan kualitas iklim organisasi melalui komunikasi yang efektif, pembagian tugas yang jelas, dan dukungan tim kerja yang harmonis guna mendorong peningkatan komitmen pegawai. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan kajian ini dengan menambahkan variabel lain seperti kompensasi non-finansial, stres kerja, disiplin kerja, maupun insentif, agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi pegawai.

REFERENSI

Akbar, T. J. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional Serta Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. *Petrolab Services Jakarta The Influence Of Work*

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Bima – Nur Afrianingsih, et.al

Motivation, Transformational Leadership Style And Organizational Culture On Employee Performa. Universitas Nasional.

- Darmawan, I. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Dakwah Risalah*, 28(2), 76.
- Handayani, P., Astaivada, T., Aisyah, N., Isa Anshori, M., Raya Telang, J., Telang Indah, P., Kamal, K., Bangkalan, K., & Timur, J. (2023). Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(3), 84–101. <https://doi.org/10.59581/Jmki-Widyakarya.V1i3.695>
- Hutagalung, I., & Ritonga, R. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Xyz Bekasi. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 6(2), 204–216.
- Kumala, V., & Qomariyah, N. (2022). Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Pada Guru Swasta. *Arjwa: Jurnal Psikologi*, 1(4), 215–224.
- Nurhalizah, M., & Jufrizen, J. (2024). Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Walikota Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 7(1), 119–134.
- Nursanti, I. (2018). Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasi Dalam Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(2), 347–361. <https://doi.org/10.17509/Jap.V25i2.15646>
- Pristi Azizah Triyani, & Muhammad Ilmi Hatta. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Pada Guru. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(1), 174–181. <https://doi.org/10.29313/Bcsps.V2i1.891>
- Purnamasari, D. (2022). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Desa Ciharang Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis.*
- Sugiyono, S. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. *Bandung: Alfabeta*, 1(11).
- Tumbol, J. N. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Unit Layanan Pelanggan Tomohon: Array. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(4), 72–84.
- Widyastuti, E., & Manara, M. U. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikologi Tabularasa*, 9(1).
- Wulandari, A., & Aprianti, K. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Perindustrian Dan Perdagangan Kota Bima. *Sharing: Journal Of Islamic Economics Management And Business*, 2(1), 157–165.