

## **PENGARUH KOMUNIKASI, KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PT PENERBANGAN ABC**

**A. Dirwan**

Guru Besar Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma  
adirwan@unsurya.ac.id

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk dan membuktikan pengaruh komunikasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT Penerbangan ABC..

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, meliputi kegiatan survei, konsolidasi, uji coba instrumen melalui uji validitas, dan reliabilitas, serta pengumpulan dan pengolahan data hasil penelitian dengan sampel berjumlah 136 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling, artinya pengambilan sampel secara acak.

Berdasarkan hasil analisis penelitian dengan menggunakan jalur path: 1) terdapat pengaruh Komunikasi ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,413 2) Terdapat pengaruh Kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,207; 3) Terdapat pengaruh Komunikasi ( $X_1$ ) terhadap Komitmen Organisasi ( $Y$ ) sebesar 0,216; 4) Terdapat pengaruh Kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap Komitmen Organisasi ( $Y$ ) sebesar 0,159; 5) Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Komitmen Organisasi ( $Y$ ) sebesar 0,371

**Kata Kunci:** *Komunikasi, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasi*

### **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia yang dipersiapkan untuk menjadi pemimpin merupakan hal mutlak dalam setiap organisasi. Namun seorang pemimpin harus mempunyai pengetahuan, keterampilan, dapat menganalisa informasi secara mendalam untuk mengambil suatu keputusan yang tepat, dia juga harus bisa melibatkan pihak-pihak yang tepat dalam proses pengambilan keputusan. Seorang pemimpin mampu menciptakan situasi yang kondusif.

Komitmen organisasi merupakan sikap karyawan dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang sama. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan melihat pekerjaan dan tanggung jawab bukan sebagai beban atau kewajiban saja melainkan menjadikan sarana berkarya dan mengembangkan diri, karena seorang karyawan diharapkan mampu mendalami pekerjaannya serta bekerja dengan setulus hati.

Salah satu PT. Penerbangan Swaata Indonesia merupakan maskapai dengan kelas premium dan pelayanan penuh (*full service*) namun bertarif rendah yang berkantor pusat di Jakarta, Indonesia. Visi dan misi perusahaan adalah membuat maskapai premium dengan harga yang terjangkau, aman, nyaman, handal, dan efisien serta menjadi maskapai nasional yang memberikan prioritas untuk kepuasan penumpang. Berikut data penilaian komitmen organisasi karyawan Penerbangn Swasta Indonesia di direktorat operasi dari tiga tahun terakhir di mulai dari tahun 2015 hingga bulan April 2017.

**Tabel 1**  
**Data Turnover Karyawan pada Direktorat Operasional**  
**Periode 2015-2017**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Resign	Presentase
2015	173	20	11.56%
2016	200	29	14.5%
2017 (Januari- April)	206	15	7.28%

Sumber: Departemen SDM

Berdasarkan fenomena di atas, dapat dipahami bahwa turnover di dalam komitmen organisasi karyawan menurun setiap tahunnya. Peristiwa turnover menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, seperti peningkatan dalam segi biaya sumber daya manusia dan ketidakstabilan kondisi kerja sehingga kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi.

### Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diidentifikasi masalah yang dihadapi oleh perkantoran maskapai penerbangan ABC adalah berkaitan dengan komitmen organisasi karyawan itu sendiri. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi antara lain; pengaruh komunikasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja. Dari beberapa faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi tersebut, peneliti menduga ada beberapa faktor yang berpengaruh dominan pada komitmen organisasi, yaitu faktor komunikasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut akan diteliti pada penelitian ini.

## KAJIAN TEORITIK

### Komitmen Organisasi

Robbins & Judge mengemukakan bahwa komitmen organisasional (organizational commitment) adalah *"the degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals and wishes to maintain membership in the organization"* (tingkat di mana karyawan mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya dan keinginan untuk tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi) yang didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak ke organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

### Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi dapat didefinisikan pertunjukkan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara yang satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan.

### Kepemimpinan

Menurut Young, kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknyadan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus<sup>6</sup>.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Rivai dan Sagala, kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja<sup>8</sup>. Hal tersebut diidentifikasi juga sebagai suatu tingkatrasa kepuasan seseorang di mana mereka merasa mendapat balasan dari organisasinya.

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, meliputi kegiatan survei, konsolidasi, uji coba instrumen melalui uji validitas, dan reliabilitas, serta pengumpulan dan pengolahan data hasil penelitian dengan sampel 136 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling, artinya pengambilan sampel secara acak.

### **HIPOTESIS PENELITIAN**

Hipotesis 1. Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Penerbangan ABC

Hipotesis 2. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di PT. Penerbangan ABC

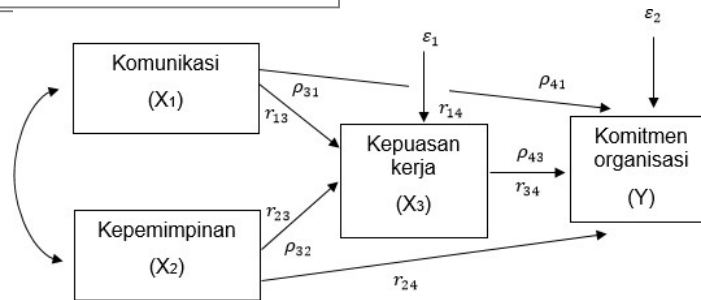
Hipotesis 3. Terdapat pengaruh komunikasi terhadap komitmen organisasi di PT. Penerbangan ABC

Hipotesis 4. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi di PT. Penerbangan ABC

Hipotesis 5. Terdapat pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi di PT. Penerbangan ABC.

Pengaruh variabel yang lain digunakan analisis jalur atau path analysis. Analisis ini membutuhkan persyaratan hubungan regresional linear yang signifikan antara dua variabel. Untuk menghitung koefisien tiap jalur dibutuhkan koefisien korelasi setiap variabel.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan path analysis (analisis jalur). Hal ini dilakukan mengingat secara teoritis terdapat hubungan (korelasi) yang kuat antar variabel independen. Dengan demikian, untuk menyelesaikan perhitungan koefisien jalur terlebih dahulu harus dilakukan analisis korelasi dan regresi tiap dua variabel. Variabel-variabel yang akan dikaji disusun sesuai dengan konstelasi hubungan antar variabel. Penelitian dapat dilihat dalam sebagai berikut:



**Gambar 1. Konstelasi Masalah Penelitian**

Keterangan:

- $X_1$  : Komunikasi
- $X_2$  : Kepemimpinan
- $X_3$  : Kepuasan kerja
- Y : Komitmen organisasi
- $\rho_{y_1x_1}$  : Koefisien jalur
- $\varepsilon_1, \varepsilon_2$  : Pengaruh yang lain

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

Tabel Uji Normalitas

No.	Variabel	Sig.Kolmogorov Smirnov	$\alpha = 0,05$	Ket.
1.	$X_1$	0,056	0,05	Normal
2.	$X_2$	0,200	0,05	Normal
3.	$X_3$	0,062	0,05	Normal
4.	Y	0,086	0,05	Normal

Berdasarkan pada hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa keempat variabel adalah normal.

### Uji Homogenitas

Tabel Uji Homoginitas

Variabel	Nilai signifikansi Lavene hitung	Nilai sig. Lavene	Keterangan
Y $X_1$	0,100	0,05	Homogen
Y $X_2$	0,103	0,05	Homogen
Y $X_3$	0,134	0,05	Homogen
$X_3$ $X_1$	0,146	0,05	Homogen
$X_3$ $X_2$	0,158	0,05	Homogen

Berdasarkan pada hasil di atas maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel Komitmen atas Komunikasi, Komitmen atas Kepemimpinan,

Komitmen atas Kepuasan, Kepuasan atas Komunikasi dan Kepuasan atas Kepemimpinan skor-sko tersebut menyebar secara homogen, yang artinya Homogen.

### Uji Linearitas

Uji linearitas antar variabel dilakukan dengan SPSS 22 dengan hasil uji yang dijelaskan sebagai berikut:

Tabel Uji Linearitas

Regresi	Uji Signifikansi		Uji Linearitas		Keterangan
	Sig.	A	Sig.	$\alpha$	
Y atas $X_1$	0,000	0,05	0,480	0,05	Signifikan dan Linear
Y atas $X_2$	0,000	0,05	0,814	0,05	Signifikan dan Linear
Y atas $X_3$	0,000	0,05	0,201	0,05	Signifikan dan Linear
$X_3$ atas $X_1$	0,000	0,05	0,593	0,05	Signifikan dan Linear
$X_3$ atas $X_2$	0,000	0,05	0,848	0,05	Signifikan dan Linear

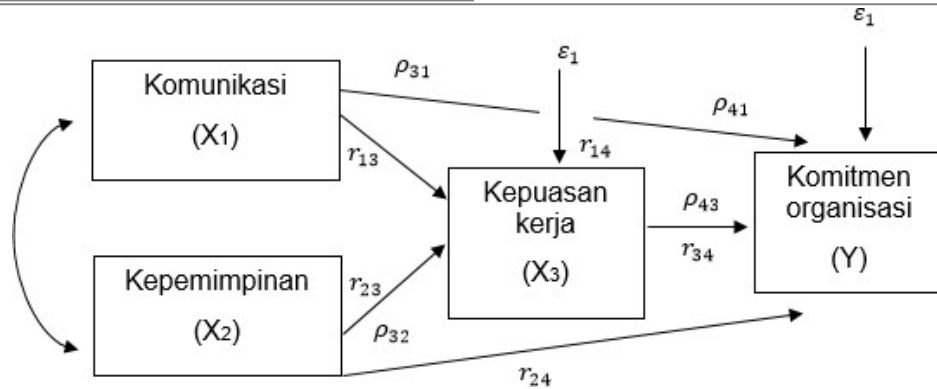
Berdasarkan hasil tabel di atas Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen atas Komunikasi, Komitmen atas Kepemimpinan, Komitmen atas Kepuasan, Kepuasan atas Komunikasi dan Kepuasan atas Kepemimpinan mempunyai hubungan yang linear.

### Penggunaan Model

Sebelum dilakukan perhitungan untuk menguji model dengan menggunakan metode analisis jalur, maka diperlukan data hasil penelitian yang telah diuji dan memenuhi seluruh persyaratan. Analisis jalur yang digunakan dalam pengujian model ini adalah analisis jalur model trimming. Model trimming adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur jalur analisis dengan cara mengeluarkan dari model variabel yang koefisien jalur diuji secara keseluruhan, ternyata ada variabel yang tidak signifikan. Adapun cara yang menggunakan model trimming tersebut adalah dengan menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan.

Salah satu persyaratan yang penting dan harus dipenuhi adalah adanya korelasi yang signifikan antar variabel yang terkait. Korelasi antar variabel dihitung dengan koefisien korelasi. Berikut langkah-langkah dalam pengujian model, yaitu:

1. model Struktural dan Matriks Korelasi Antar Variabel



Hubungan Kausal X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, dan Y

Dari gambar di atas, diperoleh 5 (lima) koefisien jalur, yaitu  $\rho_{31}, \rho_{32}, \rho_{41}, \rho_{42}$  dan  $\rho_{43}$  juga 5 (lima) koefisien korelasi, yaitu  $r_{12}, r_{13}, r_{14}, r_{24}$  dan  $r_{34}$ .

Hasil perhitungan koefisien korelasi antar variabel tercantum dalam tabel di bawah ini:

		KOMUNIKASI	KEPEMIMPINAN	KEPUASAN KERJA	KOMITMEN ORGANISASI
KOMUNIKASI	Pearson Correlation	1	.865**	.811**	.828**
	Sig. (2-tailed) N		.000 106	.000 106	.000 106
KEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	.865**	1	.778**	.802**
	Sig. (2-tailed) N	.000 106		.000 106	.000 106
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	.811**	.778**	1	.841**
	Sig. (2-tailed) N	.000 106	.000 106		.000 106
KOMITMEN ORGANISASI	Pearson Correlation	.828**	.802**	.841**	1
	Sig. (2-tailed) N	.000 106	.000 106	.000 106	

**Correlations**

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Perhitungan Koefisien Korelasi antar Variabel

Dari tabel di atas, diperoleh data nilai korelasi antar variabel seperti tercantum pada table di bawah:

Tabel Koefisien Korelasi Antar Variabel

Koefisien Korelasi Antar Variabel	Simbol	Nilai
X <sub>1</sub> dan X <sub>2</sub>	r <sub>12</sub>	0,865
X <sub>1</sub> dan X <sub>3</sub>	r <sub>13</sub>	0,811
X <sub>2</sub> dan X <sub>3</sub>	r <sub>23</sub>	0,778
X <sub>1</sub> dan Y	r <sub>14</sub>	0,828
X <sub>2</sub> dan Y	r <sub>24</sub>	0,802
X <sub>3</sub> dan Y	r <sub>34</sub>	0,841

Berdasarkan perhitungan statistik yang telah dilakukan, maka hasil perhitungan yang diperoleh digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Penarikan

kesimpulan hipotesis dilakukan melalui nilai t dengan menentukan besarnya thitung. Jika nilai thitung < ttabel, maka H0 diterima dan H1 ditolak, artinya tidak ada pengaruh. Jika nilai thitung > ttabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya ada pengaruh. Hasil penelitian berdasarkan hipotesis yang diajukan akan diuraikan dengan beberapa pernyataan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung variabel komunikasi terhadap variabel kepuasan kerja

Untuk menguji bahwa komunikasi (X1) berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (X3), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \rho_{31} = 0 \quad H_1 : \rho_{31} > 0$$

Hipotesis bentuk kalimat:

H<sub>0</sub>: komunikasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H<sub>1</sub>: komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Dari hasil uji keberartian koefisien jalur, diperoleh nilai hitung koefisien jalur ( $\rho_{31}$ ) = 0,547 dengan thitung = 4,939 dan pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  diperoleh ttabel = 1,982. Karena nilai thitung >

ttabel, hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya secara parsial, terdapat pengaruh positif antara komunikasi (X1) dan kepuasan kerja (X3)

2. Terdapat pengaruh langsung variabel Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Untuk menguji bahwa Kepemimpinan (X2) berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (X3), hipotesis yang di uji adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \rho_{32} = 0 \quad H_1 : \rho_{32} > 0$$

Hipotesis bentuk kalimat:

H<sub>0</sub>: kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

H<sub>1</sub>:kepemimpinan berpengaruh terha- dap kepuasan kerja

Dari hasil uji keberartian koefisien jalur, diperoleh nilai hitung koefisien jalur ( $\rho_{32}$ ) = 0,305 dengan thitung = 4,939 dan pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  diperoleh ttabel = 1,982. Karena nilai thitung > ttabel, hal ini menunjukkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, artinya secara parsial, terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan (X<sub>2</sub>) dan kepuasan kerja (X<sub>3</sub>).

3. Terdapat pengaruh langsung variabel Komunikasi terhadap Komitmen organisasi

Untuk menguji bahwa komunikasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi (Y), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut

$$H_0 : \rho_{41} = 0 \quad H_1 : \rho_{41} > 0$$

Hipotesis bentuk kalimat:

H<sub>0</sub> : komunikasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi

H<sub>1</sub> : komunikasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Dari hasil uji keberartian koefisien jalur, diperoleh nilai hitung koefisien jalur ( $\rho_{41}$ ) = 0,288 dengan thitung = 2,804 dan pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  diperoleh ttabel = 1,982. Karena nilai thitung > ttabel, hal ini menunjukkan bahwa H<sub>0</sub>

ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya secara parsial, terdapat pengaruh positif antara komunikasi ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi (Y)

4. Terdapat pengaruh langsung variabel Kepemimpinan terhadap Komitmen organisasi

Untuk menguji bahwa kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap variabel Komitmen organisasi (Y), hipotesis yang di uji adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \rho_{42} = 0 \quad H_1 : \rho_{42} > 0$$

Hipotesis bentuk kalimat:

$H_0$  : kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi

$H_1$  : kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen organisasi

Dari hasil uji keberartian koefisien jalur, diperoleh nilai hitung koefisien jalur ( $\rho_{42}$ ) = 0,204 dengan thitung = 2,804 dan pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  diperoleh ttabel = 1,982. Karena nilai thitung > ttabel, hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya secara parsial, terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan ( $X_2$ ) dan komitmen organisasi (Y).

5. Terdapat pengaruh langsung variabel Kepuasan Kerja terhadap komitmen organisasi

Untuk menguji bahwa kepuasan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi (Y), hipotesis yang di uji adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \rho_{43} = 0 \quad H_1 : \rho_{43} > 0$$

Hipotesis bentuk kalimat:

$H_0$  : kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi

$H_1$  : kepuasan Kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Dari hasil uji keberartian koefisien jalur, diperoleh nilai hitung koefisien jalur ( $\rho_{43}$ ) = 0,488 dengan thitung = 5,448

dan pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  diperoleh ttabel = 1,982. Karena nilai thitung > ttabel, hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya secara parsial, terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja ( $X_3$ ) dan komitmen organisasi (Y).

Dari hasil hasil penelitian dengan 5 (lima) hipotesis yang diajukan didapat bahwa hipotesis null ( $H_0$ ) ditolak, menerima hipotesis alternative ( $H_1$ ) yang dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Hipotesis Pertama

Hipotesis null ( $H_0$ ) ditolak berdasarkan uji keberartian koefisien jalur  $\rho_{31}$ , karena nilai thitung > ttabel. Hal ini berarti secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan antara komunikasi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $X_3$ ). Hipotesis satu ( $H_1$ ) diterima yaitu "terdapat pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,413".

- 2) Hipotesis Kedua

Hipotesis null ( $H_0$ ) ditolak berdasarkan uji keberartian koefisien jalur  $\rho_{32}$ , karena nilai thitung > ttabel. Hal ini berarti secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $X_3$ ).



Hipotesis satu ( $H_1$ ) diterima yaitu “terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,207”.

3) Hipotesis Ketiga

Hipotesis null ( $H_0$ ) ditolak berdasarkan uji keberartian koefisien jalur  $\rho_{41}$ , karena nilai thitung  $>$  ttabel. Hal ini berarti secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan antara komunikasi ( $X_1$ ) terhadap komitmen organisasi ( $Y$ ). Hipotesis satu ( $H_1$ ) diterima yaitu “terdapat pengaruh komunikasi terhadap komitmen organisasi sebesar 0,216”.

4) Hipotesis Keempat

Hipotesis null ( $H_0$ ) ditolak berdasarkan uji keberartian koefisien jalur  $\rho_{42}$ , karena nilai thitung  $>$  ttabel. Hal ini berarti secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap komitmen organisasi ( $Y$ ). Hipotesis satu ( $H_1$ ) diterima yaitu “terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi sebesar 0,159”.

5) Hipotesis Kelima

Hipotesis null ( $H_0$ ) ditolak berdasarkan uji keberartian koefisien jalur  $\rho_{43}$ , karena nilai thitung  $>$  ttabel. Hal ini berarti secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan antara kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap komitmen organisasi ( $Y$ ). Hipotesis satu ( $H_1$ ) diterima yaitu “terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,371”.

## **KESIMPULAN**

1. Terdapat pengaruh langsung komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja salah satu faktornya dipengaruhi oleh komunikasi, sehingga jika komunikasi ditingkatkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.
2. Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Penerbangan ABC. Temuan ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja salah satu faktornya dipengaruhi oleh kepemimpinan, sehingga jika persepsi tentang kepemimpinan ditingkatkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.
3. Terdapat pengaruh langsung persepsi tentang komunikasi terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Penerbangan ABC. Temuan ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya komitmen organisasi salah satu faktornya dipengaruhi oleh persepsi tentang komitmen organisasi, sehingga jika persepsi tentang komunikasi ditingkatkan dapat meningkatkan komitmen organisasi.
4. Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Penerbangan ABC. Temuan ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya komitmen organisasi salah satu faktornya dipengaruhi oleh kepemimpinan, sehingga jika kepemimpinan ditingkatkan dapat meningkatkan komitmen organisasi.
5. Terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan di PT Penerbangan ABC. Temuan ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya komitmen organisasi salah satu faktornya dipengaruhi oleh kepuasan kerja, sehingga jika kepuasan kerja ditingkatkan dapat

meningkatkan komitmen organisasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aini, Tsamratu. 2014. *Evaluasi Pelatihan Level 2 Pada Bank XXX*. Laporan Magang. Universitas Indonesia: Depok.
- Adhi Krisna Yuliawan dan I Wayan Gede Supartha. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja*. Tesis. Universitas Udayana: Denpasar.
- Dodi Yuleova, Nelmidia, Antoni. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada BPBD Propinsi Sumatra Barat*. Universitas Bung Hatta.
- Darmawan, H. D. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perancangan dan Pengembangan SDM*. Jakarta: Afabeta.
- Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine, Michael. Wesson. 2011. *Organizational Behaviour. Edition II*, ed. New York: McGraw-Hill
- Stephen P, Robbins and Timothy A. Judge. 2012. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Umam, K. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Rohim, Syaiful. 2009. *Teori Komunikasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Pace R. dan Don F. Faules. 2005. *Komunikasi Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Khomsarial Romli. 2011. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Suranto AW. 2005. *Komunikasi Efektif Untuk Mendukung Kinerja Perkantoran*, 2005

(<http://journal.uny.ac.id/index.php/efisiensi/article/view/3849/3327>)

- Kartono. 2002. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Sondong
- Siagian. 2003. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Gary A. Yukl. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.  
Rivai dan Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mia Lasmi Wardiah. 2016. *Teori Perilaku dan budaya organisasi*. Jakarta: CV Pustaka Setia.
- Raymon A Noe. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba.
- Sondang Siagian. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Moh As'ad. 2009. *Seri Ilmu Sumber Daya Alam Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty.
- Winda Kusuma Wardhani, Heru Susilo dan M. Iqbal. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Made Suprpta, Desak Ketut Sintaasih, I Gede Riana. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Denpasar: Universitas Udayana