

## KOMPENSASI, IKLIM ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PONDOK PESANTREN DI KECAMATAN LENEK

Muhammad Hizbi Khaer<sup>1</sup>, Sugeng Mulyono<sup>2</sup>, Endang Suswati<sup>3</sup>, Sulaiman

<sup>1,2,3</sup> Program Pasca Sarjana Universitas Gajayana Malang  
Email: muhammadhizbi6@gmail.com; sugengmulyono@unigamalang.ac.id;  
endangsus@unigamalang.ac.id; akademisi.ugr1999@gmail.com

---

### **Artikel histori:**

Submit: 02-05-2023

Revisi: 26-05-2023

Diterima: 10-06-2023

### **Kata Kunci:**

*Organizational  
Commitment;  
Compensation;  
Organizational  
Climate;  
Motivation*

### **Korespondensi:**

muhammadhizbi6@gmail.com

***Abstract:*** This study was meant 1) to determine the partial influence of compensation, organizational climate and motivation on Employee Organizational Commitment in Islamic Boarding Schools in Lenek District, East Lombok Regency. 2) to find out whether the variables Compensation, Organizational Climate, and Work Motivation simultaneously influence the Employee Organizational Commitment in Islamic Boarding Schools in Lenek District, East Lombok Regency. 3) to find out among the variables Compensation, Organizational Climate, and Motivation, which variable had the most dominant influence on the Employee Organizational Commitment in Islamic Boarding Schools in Lenek District, East Lombok Regency. This study was a causal associative research. This study was also a population study where the number of respondents who returned the questionnaire was 80 respondents. Quantitative analysis technique was used in this study with the assistance of the SPSS 20. It showed that 1) Compensation had a positive influence on the employee organizational commitment at Islamic Boarding School, Lenek District. East Lombok. 2) Organizational climate had a positive influence on the employee organizational commitment at Islamic Boarding School, Lenek District. East Lombok. 3) Motivation had a positive influence on the employee organizational commitment at the Islamic Boarding School, Lenek Regency East Lombok. 4) Compensation, Organizational Climate and Motivation had simultaneously a significant effect on Employee Organizational Commitment at Islamic Boarding School, Lenek District. East Lombok. 5) Among the three independent variables, Compensation, Organizational Climate and Motivation, Motivation influenced most significantly on Employee Organizational Commitment.

---



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

## PENDAHULUAN

Peran karyawan telah berkembang sejalan dengan perkembangan zaman. Lembaga jika ingin tetap bertahan dalam dunia bisnis tentu memerlukan sumber daya manusia yang berkompeten atau ahli di bidangnya. Strategi dalam pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan ditunjukkan untuk menciptakan sinergi antara lembaga dan karyawan, sehingga terjadi suatu hubungan timbal balik yang menguntungkan. Di satu sisi lembaga membutuhkan karyawan yang berkompeten di bidangnya dan karyawan membutuhkan imbalan berupa kompensasi yang diberikan oleh lembaga. Suparyadi (2015) menyatakan bahwa kompensasi yaitu semua imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan oleh organisasi, baik yang bersifat finansial maupun non finansial. Omotayo et al. (2014) menyatakan kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan berupa upah langsung maupun tidak langsung. Bhatti (dalam Fajriansha, 2021) menemukan bahwa karyawan diberikan kompensasi yang sesuai maka karyawan tersebut akan memiliki komitmen organisasional yang baik. Milgo et al. (2014) menemukan hasil kompensasi menunjukkan pengaruh signifikan dengan komitmen karyawan. Prabowo dkk. (2015) menemukan hasil yang sama yaitu kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional perawat dan bidan kontrak di RS Bhayangkara Hasta Brata Batu Malang. Pratama dkk. (2016) menemukan hal yang sama mengenai kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Motivasi yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan semangat dan komitmen organisasional di suatu perusahaan. Komitmen organisasional adalah hubungan yang erat antara karyawan dengan organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan (Robbins & Judge, 2014). Iqbal et al. (dalam Setiani, 2019) menemukan ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi terhadap komitmen organisasional. Wardhani et al. (2015) menemukan hal yang sama yaitu motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasioanal. Yudha & Fatim. (2015) menemukan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional guru di Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah Madiun. Karyawan termotivasi lebih berkomitmen dengan pekerjaan mereka. Yundong (2015) menemukan bahwa motivasi intrinsik berhubungan positif terhadap komitmen afektif, tingkat motivasi intrinsik yang tinggi cenderung memiliki komitmen afektif tinggi. Murali Krishna et al. (2015) menemukan hasil bahwa tidak adanya motivasi akan menurunkan komitmen organisasional. Wardhani et al. (2015) menemukan hal yang sama yaitu motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasioanal.

Ada faktor lain yang berperan dalam peningkatan tingkat komitmen organisasional karyawan yaitu dari internal lembaga atau organisasi yang disebut iklim organisasi. Iklim organisasi adalah hasil dari interaksi antar struktur organisasi, sistem, budaya, tingkah laku pimpinan dan kebutuhan-kebutuhan psikologis karyawan. Jadi, dapat dikatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu keadaan atau ciri-ciri atau sifat-sifat yang menggambarkan suatu lingkungan psikologis organisasi yang dirasakan oleh orang yang berada dalam lingkungan organisasi

tersebut. Dalam hal ini organisasi dan karyawan harus secara bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai komitmen yang dimaksud. Komitmen ikut dipengaruhi oleh iklim organisasi tempat seorang karyawan bekerja. Kuntjoro (dalam Prabowo & Noermijati, 2015) menjelaskan bahwa jika iklim dalam organisasi tersebut kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial keamanan kurang, maka secara otomatis komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi semakin luntur.

Ada beberapa pondok pesantren yang ada di Kecamatan Lenek yang tersebar di berbagai desa dan mengelola jenjang pendidikan mulai dari Raudatul Athfal (TK) sampai dengan jenjang madrasah aliyah dan terdapat 292 karyawan yang tersebar di 13 (tigabelas) di semua sekolah tersebut sekaligus merupakan aset sumber daya manusia yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan dari perusahaan atau organisasi dan juga merupakan penentu keberlanjutan dari organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara awal dari 20 karyawan ponpes yang ada di kecamatan lenek terkait dengan faktor kompensasi bahwa ada fakta menarik dimana dari 20 karyawan tersebut menjawab bahwa mereka menerima gaji perbulan rata-rata 500 ribu rupiah dengan perbandingan Upah Minimum Regional (UMR) untuk Kabupaten Lombok Timur pada tahun 2022 perbulan sebesar 2,2 juta rupiah. Ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan di ponpes sekecamatan lenek jauh di bawah UMR Lombok Timur akan tetapi para karyawan tersebut tetap menunjukkan loyalitas atau komitmen organisasional yang tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan lama karyawan bertahan di lembaga rata-rata di atas 7 tahun. Selain itu, indikator komitmen organisasional yang tinggi juga ditunjukkan dengan hasil wawancara ke salah satu kepala sekolah menjelaskan bahwa dari semua karyawannya hanya satu yang meminta *resign* (berhenti) dengan alasan mau pergi ke luar negeri untuk mencari tantangan baru di dalam mencari nafkah untuk keluarganya.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas atau asosiatif kausal. Jenis penelitian ini bertujuan menganalisa hubungan kausalitas yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen, yaitu *kompensasi* ( $X_1$ ), *iklim organisasi* ( $X_2$ ) dan *motivasi* ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen yakni *Komitmen Organisasional Karyawan* ( $Y$ ). Desain penelitian ini juga adalah penelitian kuantitatif yang mencoba memperoleh data langsung yang dapat dihitung dan diolah melalui statistik. Penelitian ini juga merupakan penelitian populasi dimana yang menjadi sampel dalam penelitian adalah seluruh populasi yang ada. Akan tetapi yang ditabulasi sebagai data primer adalah sejumlah responden yang mengembalikan angket sampai batas waktu yang telah ditentukan. Dari 292 responden yang diberikan angket, sebanyak 80 yang mengembalikan angket sehingga data angket responden yang ditabulasi dalam penelitian ini sebanyak 80 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian adalah observasi, dokumentasi, dan angket. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dengan menentukan nilai  $Y$  (sebagai variabel dependen) dan untuk menaksir nilai-nilai yang berhubungan dengan  $X$  (sebagai variabel independen). *SPSS 20 for windows* digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis data sebagai alat untuk meregresikan model yang telah dirumuskan.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik

Pada hakikatnya kompensasi merupakan segala bentuk apresiasi baik yang berupa penghargaan atau upah yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jangka waktu tetap yang berwujud uang atau berbentuk barang atas pencapaian atau jasa karyawan yang dilakukan.

Berbagai macam tujuan dari perusahaan atau lembaga di dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya, antara lain untuk ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, dan pengadaan efektif karyawan.

Sama halnya dengan apa yang dilakukan oleh lembaga pondok pesantren se-Kecamatan Lenek Kabupaten Lombok Timur, berdasarkan hasil uji regresi linier berganda bahwa variable kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan. Terkait dengan hal tersebut, berikut adalah tabel data jawaban responden:

Gaji yang diterima perbulan dapat  
menjamin kebutuhan pangan keluarga

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	10	12.5	12.5	12.5
Valid S	48	60.0	60.0	72.5
SS	22	27.5	27.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel data di atas dapat dijelaskan bahwa 60% responden menjawab setuju dan 27.5% menjawab sangat setuju. Artinya bahwa mayoritas responden dengan yakin bahwa mereka menerima kompensasi perbulan yang dapat memenuhi kebutuhan pangan keluarga. Selain itu berikut adalah data jawaban responden terkait dengan pemberian insentif di luar gaji perbulan:

Ada insentif diluar gaji yang diterima karyawan

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	3	3.8	3.8	3.8
Valid S	68	85.0	85.0	88.8
SS	9	11.3	11.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Dari data tabel diatas dapat dilihat bahwa 85% responden menjawab setuju dan 11.3% responden menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden juga mendapatkan insentif diluar gaji yang diterima karyawan perbulannya.

### 2. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Karyawan

Pada umumnya iklim organisasi merupakan gambaran lingkungan psikologis organisasi yang mempunyai kondisi berbeda antara tempat yang satu dengan yang



lainnya untuk mempengaruhi individu-individu di dalamnya, serta relatif bertahan dalam jangka waktu tertentu.

Iklim organisasi pondok pesantren se-Kecamatan Lenek relative baik sehingga mempengaruhi sikap para karyawan di dalam mempertahankan diri di lembaga atau di pondok. Hal ini didasarkan oleh hasil uji regresi linier berganda bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan di pondok pesantren se-Kecamatan Lenek Kabupaten Lombok Timur. Berikut adalah tabel data jawaban responden terkait dengan iklim organisasi:

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	1	1.3	1.3	1.3
4.00	48	60.0	60.0	61.3
5.00	31	38.8	38.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Dari tabel data di atas dapat dijelaskan bahwa 66.3% responden menjawab setuju dan 31.3% responden menjawab sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa responden mayoritas yakin bahwa suasana lingkungan tempat kerja sudah sesuai dengan harapan mereka.

Selain itu, iklim organisasi terkait dengan keharmonisan antara atasan dengan bawahan sudah bagus. Hal ini bisa dilihat dari jawaban responden berikut ini:

Saya merasa, hubungan antara bawahan dengan atasan terjalin dengan harmonis

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	2.5	2.5	2.5
N	6	7.5	7.5	10.0
S	51	63.8	63.8	73.8
SS	21	26.3	26.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Dari data di atas dapat diuraikan bahwa 63.8% responden menjawab setuju dan 26.3% responden menjawab sangat setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden sudah merasa yakin hubungan antara atasan dan bawahan sudah terjalin harmoni. Ini menunjukkan bahwa iklim organisasi di lembaga pondok pesantren se-Kecamatan Lenek sudah bagus.

### 3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen organisasional Karyawan

Motivasi kerja berkaitan dengan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif atau secara negatif atau tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh orang bersangkutan.

Menurut Omollo (2015) mendefinisikan motivasi kerja sebagai sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja. Motivasi kerja juga

dapat memberikan energi, menggerakkan seluruh potensi karyawan, membangkitkan keinginan yang kuat, dan meningkatkan kekompakan untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu menurut Ibrahim & Brobbey (2015) menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat berasal dari keinginan untuk mencapai tujuan tertentu, seperti insentif atau promosi yang lebih tinggi untuk peningkatan mutu atau capaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda bahwa variable motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan di pondok pesantren se-Kecamatan Lenek Kabupaten Lombok Timur. Hal ini bisa dibuktikan dari jawaban responden berikut ini:

Saya merasa ada kepuasan tersendiri apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
N	5	6.3	6.3	6.3
Valid S	50	62.5	62.5	68.8
SS	25	31.3	31.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Dari tabel data di atas dapat dijelaskan bahwa 62.5% responden menjawab setuju dan 31.3% responden menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden yakin bahwa mereka merasa puas apabila mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan mencapai target kerja. Ini juga menunjukkan bahwa para karyawan mayoritas memiliki motivasi kerja yang bagus.

Selain itu para karyawan juga menunjukkan sikap yang penuh tanggung jawab ketika pekerjaan belum selesai dan mereka siap melakukan lembur apabila dibutuhkan. Hal ini bisa dilihat dari jawaban responden berikut ini:

Saya siap lembur apabila pekerjaan saya belum selesai tepat waktu

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S	52	65.0	65.0	65.0
Valid SS	28	35.0	35.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel data di atas dapat diperoleh informasi bahwa 65% responden menjawab setuju dan 35% responden menjawab sangat setuju. Ini membuktikan bahwa mayoritas karyawan siap melakukan lembur apabila pekerjaan belum selesai dikerjakan pada waktu yang ditetapkan. Artinya bahwa mayoritas karyawan memiliki motivasi kerja yang bagus.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas, penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi, iklim organisasi, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen organisasional Karyawan pada pondok pesantren. Ketiganya secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada pondok pesantren se-Kecamatan Lenek Kabupaten Lombok Timur. Dari tiga variabel independen yaitu kompensasi, iklim organisasi, dan motivasi kerja yang paling signifikan mempengaruhi komitmen organisasional karyawan yakni motivasi kerja.

## REFERENSI

- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Anggriani, V.I. (2014). Pengaruh Budaya Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Dan Kinerja Dosen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (Survey Terhadap Kinerja Dosen) . Pekanbaru: Nuansa Jaya Mandiri
- Ariyati, Y., & Amelia, P. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Pt. Advantage Scm Batam. *Jurnal Bening*, 5(2), 120. <https://doi.org/10.33373/bening.v5i2.1347>
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Bhatti, K.K. (2011). Influence of Employee Compensation on Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of Educational Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 2(8):25-32.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, Anwar, & Khomariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Alfabeta.
- Fajriansha, Mochamad Satria, (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. Tesis. Universitas Hayam Wuruk Surabaya
- Ghozali, (2014). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP , Semarang.
- Haloho, Serio, (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Tjokro Hotel Pekanbaru. *JOM FISIP Vol. 6: Edisi II Juli - Desember 2019*
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kee, Low Bee., Rusli bin Ahmad and Siti Mariam Abdullah. (2016). Relationship between Financial Compensation and Organizational Commitment among Malaysian Bank Workers. *Asian Business Research*, 1(1):75-8.
- Mathis, dan Jackson, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9*, dialihbahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.
- Murali Krishna, S. M., Lemi Tesfa and Y Rajendra Prasad. (2015). The Impact Of Employee Motivation On Organizational Commitment Of Academic Staffs Of Ambo University. *A Critical Review And Analysis Pezzottaite Journals*, 4(1): 1400-1409.
- Omotayo dkk, (2014). Corporate Image: A Strategy For Enhancing Customer Loyalty and Profitability. *Journal of South African Business Research*. Vol. 2014, 1-12
- Prabowo, Akhmedi., Oarief Alamsyah., dan Noermijati. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Perawat

- dan Bidan Kontrak di RS Bhayangkara Hasta Brata Batu Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, 14(1):58-67.
- Pratama, Ervanda Wildam., M. Al Musadieg., dan Yuniadi Mayowan. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Karyawan KSP Sumber Dana Mandiri Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 34(1):1-9.
- Priyatno, Dwi. (2014). *Mandiri Belajar Analisis Data dengan Spss*. Yogyakarta: Mediakom.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge, (2014). *Perilaku Organisasi (Organisational Behavior)*. Edisi 12 Jakarta: Salemba Empat
- Sari, Rai Mutiara & Riana, I Gede, (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional di PT Jenggala Keramik Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 3, 2018: 1539-1565 ISSN: 2302-8912 DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i03.p015>
- Septiani, N.M.I. (2019). Pengaruh Likuiditas, Leverage, Dan Kepemilikan Institusional Terhadap Financial Distress Pada Perusahaan Property Dan Real Estate. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8, 3110. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i05.p19>
- Shaleh, M. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Aksara Timur.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: Alfabeta
- Suparyadi, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi
- Susetyo, Budi, (2014). *Statistika Untuk Analisis Data Penelitian*. Bandung: Refika Aditama.
- Umar, Husein, (2016). *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Wardhani, Winda Kusuma., Heru Susiloo., dan Mohammad Iqbal, (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 2(1):1-10.
- Wirasedana, I Gede, Wayan Pradnyantha. (2016). The Effect of Compensation on Organisational Commitment and Employee Performance with the Labour Union as the Moderating Variable. *Scientific Journal of PPI-UKM*, Vol. 3, No. 2, hal 2356-2536.
- Yudha, Elit Prambara., dan Fatin Fadhilah Hasib. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada Guru Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah Kota Madiun. *JESTT*, 1(5):305-323.
- Yundong, HUANG. (2015). Impact of Intrinsic Motivation on Organizational Commitment Empirical Evidences From China. *International Business and Management*, 11(3):31-44.
- Wibowo. (2014). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Widiarti, Ni Luh Putu Dina & Dewi, A.A. Sagung Kartika, (2016). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 10 2016: 6345-6372 ISSN : 2302-8912