

KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PT PRIMA TERANG KENCANA DI PONTIANAK

Julia

email: Julylie94@gmail.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tipe komitmen organisasional pada PT Prima Terang Kencana di Pontianak. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif dan teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner, wawancara, dan studi dokumenter. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *sampling* jenuh yaitu penulis mengambil sampel dengan keseluruhan populasi yang berjumlah 58 orang. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat analisis kuantitatif dimana penulis mengukur data tersebut dengan menggunakan skala likert.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah bahwa komitmen organisasional yang paling menonjol pada karyawan perusahaan PT Prima Terang Kencana di Pontianak adalah komitmen afektif (*affective commitment*). Saran dari penulis adalah pimpinan sebaiknya mengupayakan berbagai hal yang mendorong peningkatan komitmen yang ada pada karyawan, dengan cara memberikan penghargaan yang sesuai dengan kontribusi atau kerja keras karyawan dan memberikan pemahaman mengenai pentingnya keberadaan dan keterlibatan karyawan di perusahaan.

KATA KUNCI: Komitmen Organisasional, Komitmen Afektif, Komitmen Kontinyu, Komitmen Normatif

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci keberhasilan dalam mengelola sumber daya lain (Syukron: 2014) dan kesuksesan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individunya (Fitriastuti: 2013). Manajemen harus berusaha mengelola SDM secara profesional agar terwujud keseimbangan antara keinginan dan kemampuan kinerja perusahaan (Putra: 2015).

Faktor keberhasilan ditentukan dengan adanya kerja sama dan dukungan antara semua pihak di dalam organisasi (Putra: 2015). Sangat penting bagi organisasi memperhatikan dan mengenal anggotanya untuk mengukur seberapa setia sikap dan kesediaan bekerja keras yang mereka perlihatkan terhadap organisasi.

Memperoleh kinerja karyawan yang berkompeten diperlukan partisipasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan masing-masing pekerja (Verawati dan Utomo :2011). Adanya keterlibatan dan komitmen karyawan merupakan upaya manajemen dalam meningkatkan produktivitas maupun memperbaiki kualitas di organisasi (Sopiah: 2008). Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan berorientasi pada pekerjaan

(Djastuti: 2011), menerima dan bertanggung jawab terhadap tugas yang sudah diberikan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi positif penting untuk lebih berproduktif, memberikan kontribusi terbaiknya pada organisasi, serta dapat mendorong keinginan mereka dalam memperoleh jabatan tertentu (Priansa: 2016).

Keuntungan lain dari komitmen bagi perusahaan adalah dapat mengupayakan terciptanya tujuan yang diinginkan berbagai pihak di organisasi (Priansa: 2016), Karyawan yang merasa adanya keterikatan dan tidak mau meninggalkan organisasi menunjukkan adanya komitmen (Wibowo: 2016) dengan memberi beberapa kesempatan menggunakan kemampuan dan kebebasan memilih tugas (Verawati dan Utomo: 2011).

KAJIAN TEORITIS

Keberhasilan perusahaan dalam menghadapi segala tantangan baik yang bersifat eksternal ataupun internal sangat membutuhkan kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia. Kewenangan setiap pegawai adalah dapat melaksanakan dan mengambil keputusan yang sesuai dengan tugas atau peran yang diberikan perusahaan untuk mendukung pelaksanaan pencapaian tujuan yang tepat. Sesuai dengan peran dari manajemen sumber daya manusia, yakni pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan kerja melalui fungsi manajemen yang ada yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian (Issakh dan Wiryawan, 2014: 329).

Organisasi perlu memiliki sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugasnya, serta yang terpenting adalah karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi (Wibowo, 2016: 431). Loyalitas serta kepedulian karyawan terhadap organisasi menunjukkan adanya komitmen (Edison, Anwar dan Komariyah, 2016: 224-225). Pengertian komitmen organisasi adalah kesediaan karyawan untuk tetap berada di organisasi dan karyawan tersebut memiliki tujuan dalam memberikan usaha terbaiknya untuk tetap bertahan di organisasi (Kaswan, 2012: 293). Besarnya komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan menurut faktor usia, jabatan, pekerjaan maupun gaya kepemimpinan yang ada (Luthans, 2005: 249).

Komitmen organisasional memiliki ikatan psikologis antara karyawan terhadap organisasi, dengan ditandai adanya kepercayaan dan penerimaan atas tujuan dan nilai organisasi, serta kemauan dalam mencapai kepentingan organisasi (Sopiah, 2008: 187). Upaya membangun komitmen pada diri karyawan memerlukan proses yang cukup lama dan membutuhkan adanya keterlibatan semua pihak (Darmawan, 2013: 168). Karyawan yang tidak menyenangi perusahaan tempat ia bekerja dapat memberikan efek negatif bagi perusahaan dan memicu perilaku karyawan yang kurang baik (Sopiah, 2008: 185).

Keberhasilan perusahaan ditentukan dengan adanya komitmen yang tepat pada diri setiap karyawan. Mengetahui hal tersebut, untuk mendukung praktik-praktik manajemen dalam mengelola komitmen digolongkan tipe beserta penjelasan mengenai komitmen yang ada pada karyawan.

Didasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Allen dan Meyer (1990), komitmen memiliki tiga model komponen komitmen, yaitu:

1. Komponen *affective*, berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Karyawan dengan afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.
2. Komponen *normative*, merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan pada organisasi.
3. Komponen *continuance*, berarti komponen berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.

Mengetahui hal tersebut, untuk mendukung praktik-praktik manajemen dalam mengelola komitmen digolongkan tipe beserta penjelasan mengenai komitmen yang ada pada karyawan. Terdapat tiga tipe komitmen organisasional (Priansa, 2016: 249-250), yaitu:

1. Komitmen Afektif (*Continuance Commitment*) merupakan keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen afektif merupakan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan di perusahaan. Komitmen afektif berhubungan dengan keterlibatan karyawan di perusahaan.
2. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) adalah komitmen yang didasari pada norma yang ada dalam diri pegawai. Karyawan bertanggung jawab dan merasa memiliki kewajiban untuk bertahan terhadap perusahaan serta berkeyakinan untuk tidak berpindah pekerjaan ke perusahaan lain.

3. Komitmen Kontinyu (*Continuance Commitment*) merupakan komitmen yang didasarkan atas kebutuhan individu. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk dengan mempertimbangkan untung maupun rugi, maupun pengorbanan yang akan dilakukan apabila hendak meninggalkan perusahaan.

Menurut Kurniawan (2015: 99): “komitmen organisasi harus terus dipertahankan maka dari itu perlu program pemberdayaan yang dapat dikembangkan untuk memperkuat komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Lama bekerja. Lama bekerja merupakan waktu yang telah dijalani seseorang dalam melakukan pekerjaan pada perusahaan, semakin lama seseorang bertahan dalam suatu perusahaan, semakin terlihat berkomitmen tinggi.
2. Kepercayaan. Adanya saling percaya diantara anggota organisasi akan menciptakan kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran tanpa adanya rasa takut.
3. Rasa percaya diri. Rasa percaya diri menimbulkan rasa percaya diri karyawan dengan menghargai kemampuan yang dimiliki karyawan sehingga komitmen terhadap perusahaan semakin tinggi.
4. Kredibilitas. Menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat sehingga tercipta organisasi yang memiliki kinerja yang tinggi.
5. Pertanggungjawaban. Pertanggungjawaban karyawan pada wewenang yang diberikan dengan menetapkan secara konsisten dan jelas tentang peran, standar, dan tujuan tentang penilaian terhadap kinerja karyawan.

Menurut Priansa (2016: 235-236): “komitmen dari dalam diri pegawai juga nampak dari beberapa hal sebagai berikut:

1. Penyesuaian
Melakukan upaya penyesuaian dengan organisasi dan melakukan hal-hal yang diharapkan organisasi, serta menghormati norma yang berlaku dan hidup oleh organisasi, serta mentaati dan menuruti peraturan yang berlaku di organisasi;
2. Meneladani
Dengan cara membantu orang lain, menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting oleh pimpinan, bangga menjadi bagian dari organisasi, serta peduli akan citra organisasi;
3. Mendukung secara aktif
Dengan cara bertindak mendukung serta memenuhi kebutuhan organisasi dan menyesuaikan diri dan kepentingannya dengan misi organisasi;
4. Melakukan pengorbanan pribadi
Dengan cara menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi, pengorbanan dalam hal pilihan pribadi, serta mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi oleh pegawai tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen (Edison, Anwar dan Komariyah, 2016: 225):

1. Faktor logis, karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.
2. Faktor lingkungan, karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.
3. Faktor harapan, karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi.
4. Faktor ikatan emosional, karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi atau memiliki hubungan keluarga.

Menurut Priansa (2016: 237-238): “komitmen organisasional pegawai merupakan proses yang berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individual pegawai. Sejumlah cara yang dapat dilakukan untuk membangun komitmen organisasional pegawai adalah melalui:

1. *Make it charismatic*
Visi dan misi organisasi merupakan suatu yang kharismatik, pijakan, dasar bagi setiap pegawai dalam berperilaku, bersikap dan bertindak.
2. *Build the traditional*
Segala sesuatu yang baik di organisasi dijadikan sebagai suatu tradisi yang terus menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.
3. *Have comprehensive grievance procedures*
Bila ada keluhan atau komplain dari pihak luar ataupun dari internal organisasi maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.
4. *Provide extensive two-way communication*
Jalinlah komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan.
5. *Create a sense of community*
Jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu *community* di mana di dalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerja sama, berbagi, dan lain-lain.
6. *Build value-based homogeneity*
Membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan. Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama, seperti untuk promosi maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, keterampilan, minat, motivasi, kinerja, tanpa adanya diskriminasi.
7. *Share and share a like*
Sebaiknya organisasi membuat kebijakan di mana antara pegawai level bawah sampai pimpinan tidak terlalu berbeda atau mencolok dalam kompensasi yang diterima, gaya hidup, penampilan fisik, dan lain-lain.
8. *Emphasize barn rising, cross-utilization and team work*
Organisasi sebagai suatu *community* harus bekerja sama, saling berbagi, saling memberi manfaat dan memberi kesempatan yang sama pada pegawai. Semua

pegawai merupakan suatu tim kerja. Semuanya harus memberikan kontribusi yang maksimal demi keberhasilan organisasi,

9. *Get together*

Adakan acara-acara yang melibatkan semua pegawai sehingga kebersamaan bisa terjalin.

10. *Support employee development*

Hasil studi menunjukkan bahwa pegawai yang lebih memiliki komitmen terhadap organisasi bila organisasi memperhatikan perkembangan karier pegawai dalam jangka panjang.

11. *Commit to actualizing*

Setiap pegawai diberi kesempatan yang sama untuk mengatualisasikan diri secara maksimal di organisasi sesuai dengan kapasitas masing-masing.

12. *Provide first year challenge*

Pegawai masuk ke organisasi dengan membawa mimpi dan harapannya, serta kebutuhannya. Berikan bantuan yang kongkret bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dan mewujudkan impiannya. Jika pada tahap-tahap awal pegawai memiliki persepsi yang positif terhadap organisasi, maka pegawai akan cenderung memiliki kinerja yang tinggi pada tahap-tahap berikutnya.

Menurut Sopiah (2008: 187): “komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya:

1. Kepercayaan dan penerimaan kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi,
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi,
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif yaitu dengan mengambil objek penelitian yakni karyawan pada PT Prima Terang Kencana di Pontianak. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dengan melakukan proses wawancara agar penyebaran kuesioner berupa daftar pertanyaan terstruktur secara tertulis kepada responden mengenai komitmen organisasional pada PT Prima Terang Kencana di Pontianak. Kuesioner tersebut kemudian dikumpulkan, dianalisis dan ditarik kesimpulannya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* yakni keseluruhan populasi yang ada pada PT Prima Terang Kencana di Pontianak yaitu sebanyak 58 orang. Namun, pada saat penyebaran kuesioner, penulis mengalami kendala. Sebanyak 10 responden tidak mengembalikan kuesioner dan sebanyak 8 orang mengisi kuesioner secara tidak lengkap yang membuat peneliti tidak dapat menggunakan kuesioner tersebut. Maka, sebanyak 40 sampel yang dapat digunakan sebagai objek penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah

alat analisis kuantitatif. Kemudian, penulis menggunakan skala likert untuk mengumpulkan data yang diinginkan penulis.

PEMBAHASAN

Penelitian ini membahas tentang komitmen organisasional yang ada pada diri karyawan PT Prima Terang Kencana di Pontianak untuk mengetahui seberapa setia sikap karyawan terhadap perusahaan dan tanggapan responden mengenai keberadaannya di perusahaan, mengupayakan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman serta pencapaian tujuan perusahaan lebih tepat sasaran mengingat komitmen merupakan faktor terpenting bagi perusahaan dalam mempertahankan karyawannya. Dalam menganalisis data, penulis menggunakan skala likert untuk menjumlahkan data perolehan kuesioner pada masing-masing tingkatan, Sangat Setuju (SS) yang memiliki rentang 5,00-4,20. Setuju (S) dengan rentang 4,19-3,40. Ragu-Ragu (R) dengan rentang 3,39-2,60. Tidak Setuju (TS) dengan rentang 2,59-1,80. Serta pada tingkatan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan rentang 1,79-1,00. Komitmen dalam penelitian diuraikan penulis yang terdiri dari tiga komponen komitmen utama, yakni:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan penulis, dapat diketahui bahwa indikator tertinggi ada pada tanggapan mengenai selalu bangga dapat bekerja di perusahaan yakni sebesar 4,08 yang menunjukkan indikator variabel berada pada rentang 4,19-3,40 kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan setuju mengenai selalu bangga dapat bekerja di perusahaan.

2. Komitmen kontinyu (*continuance commitment*)

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan penulis, dapat diketahui bahwa indikator dengan rata-rata tertinggi ada pada tanggapan mengenai perlunya bertahan menjadi anggota perusahaan, sesuai keinginan yakni sebesar 3,87 yang menunjukkan indikator variabel berada pada rentang 4,19-3,40 kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan setuju mengenai perlunya bertahan menjadi anggota perusahaan sesuai dengan keinginan.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan penulis, dapat diketahui bahwa indikator dengan perolehan tertinggi ada pada tanggapan mengenai perusahaan telah banyak berjasa yakni sebesar 4,33 yang berada pada rentang 5,00-4,20 kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju mengenai perusahaan telah banyak berjasa.

Untuk memperjelas pernyataan yang diberikan responden, maka penulis merekapitulasi data sebagai berikut:

TABEL 1
PT PRIMA TERANG KENCANA DI PONTIANAK
REKAPITULASI RATA-RATA JAWABAN RESPONDEN

Komitmen Organisasional		Rata-Rata Jawaban Responden
Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>)		
1.	Selalu bangga dapat bekerja di perusahaan	4,08
2.	Merasakan masalah perusahaan adalah masalah saya	3,83
3.	Memiliki kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan saya dalam pekerjaan.	3,78
4.	Merasa senang menghabiskan waktu berkarier dengan perusahaan	3,60
5.	Selalu bersemangat dalam bekerja	4,03
Rata-rata		3,86
Komitmen Kontinyu (<i>Continuance Commitment</i>)		
1.	Perlunya bertahan menjadi anggota perusahaan, sesuai keinginan	3,87
2.	Sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain	3,45
3.	Perusahaan ini mempunyai arti yang besar bagi saya	3,23
4.	Merasa keberatan meninggalkan perusahaan	3,43
5.	Merasa rugi apabila meninggalkan perusahaan	3,78
Rata-rata		3,55
Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>)		
1.	Merasa perusahaan telah banyak berjasa	4,33
2.	Merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan	3,98
3.	Merasa tidak memiliki kewajiban untuk meninggalkan pimpinan	3,52
4.	Tetap setia dan bertahan terhadap satu perusahaan	4,18
5.	Tidak tepat meninggalkan perusahaan walaupun itu menguntungkan	3,05
Rata-rata		3,81

Sumber: Data Olahan, 2017

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa dari rekapitulasi kuesioner komitmen organisasional, yang memiliki rata-rata jawaban pada posisi pertama yaitu komitmen afektif (*affective commitment*) dengan perolehan rata-rata sebesar 3,86 kemudian yang memiliki rata-rata jawaban pada posisi kedua yaitu komitmen normatif (*normative commitment*) dengan perolehan rata-rata sebesar 3,81 dan yang memiliki rata-rata jawaban pada posisi ketiga yaitu komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) dengan perolehan rata-rata sebesar 3,55. Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional yang mendominasi karyawan ialah komitmen afektif (*affective*

commitment), dengan diikuti oleh komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) dan komitmen normatif (*normative commitment*).

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari analisis dan pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis mengenai komitmen organisasional pada PT Prima Terang Kencana di Pontianak, maka penulis mengambil kesimpulan untuk penelitian ini bahwa komitmen organisasional yang paling menonjol diantara 3 tipe komitmen utama pada karyawan PT Prima Terang Kencana di Pontianak adalah komitmen afektif (*Affective Commitment*) karena memiliki perolehan rata-rata tertinggi dibandingkan dengan komitmen organisasional lain. Komitmen afektif ini merupakan komitmen yang paling diinginkan berbagai perusahaan, karena karyawan bertahan di perusahaan sesuai dengan keinginan individunya.

2. Saran-Saran

Dari hasil analisis dan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka penulis menyampaikan saran yaitu, pimpinan sebaiknya mengupayakan berbagai hal yang mendorong peningkatan komitmen yang ada pada karyawan, dengan cara memberikan penghargaan yang sesuai dengan kontribusi atau kerja keras karyawan dan memberikan pemahaman mengenai pentingnya keberadaan dan keterlibatan karyawan di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Natalie J., dan Meyer, John P. "The Measurement and Atecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization." *Journal of Occupational Psychology*,(1990), pp. 1-18.
- Darmawan, Didik. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Cetakan pertama. Surabaya: Pena Semesta.
- Djastuti, Indi. 2011. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Manajerial Perusahaan Jasa Konstruksi di Jawa Tengah". *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol.13,no. 1, pp.1-19.
- Edison, Emron. 2016. Yohny Anwar dan Imas Komariyah. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Fitriastuti, Triana. 2013. “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol. 4, No. 2, pp: 103-114.
- Issakh, Henki Idris dan Zahrida Wiryawan. 2014. *Pengantar Manajemen* edisi kedua. Jakarta Barat: In Media.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kurniawan, Albert. “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen*, Vol. 15, no. 1, November 2015.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi*. (Judul asli: *Organizational Behavior*), Edisi kesepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Putra, Siswanto Wijaya. 2015. “Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil”. *Jurnal Modernisasi*, Vol.11,no. 1, pp.1-16.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*, edisi pertama. Yogyakarta: Andi.
- Syukron, Amin. 2014. *Manajemen Industri*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Verawati, Yenny dan Utomo Joko. 2011. “Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Lippo Tbk Cabang Kudus”. *Jurnal Analisis Manajemen*, Vol.5,no. 2, pp.1-8.
- Wibowo. 2016. *Manajemen kinerja* edisi kelima. Jakarta: Rajawali Pers.