

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL MERPATI DI PONTIANAK

Dominika Soimi

Email: mimichang3086@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak. Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuisioner sebagai metode pengumpulan data. Populasi dari penelitian ini sebanyak 68 orang karyawan di Hotel Merpati di Pontianak. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 68 responden pada Hotel Merpati di Pontianak. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode teknik *sampling purposive* berdasarkan tingkat pendidikan minimal SD dan pendidikan lanjutan yang di jadikan sampel responden. Pembahasan dengan menggunakan uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji F, uji *t* dan uji koefisien determinasi. Model Pengujian yang digunakan menggunakan program *software* spss 22. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI: Lingkungan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses upaya utama untuk memperoleh kinerja yang baik. Sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah semua orang yang terlibat dalam pengembangan perusahaan yaitu karyawan. Sebuah perusahaan membutuhkan karyawan yang kreatif dan kompeten untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan memiliki peranan penting dalam merencanakan, mengelola ,dan pengendali aktivitas perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan maka akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan memiliki peranan penting dalam merencanakan, mengelola ,dan pengendali aktivitas perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan maka akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Demi mencapai tujuan itu perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja dan komitmen karyawan untuk bekerja di perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang harus di perhatikan oleh perusahaan, jika lingkungan yang baik dalam suatu perusahaan akan memberi suasana dan situasi kerja yang nyaman untuk karyawan, hal ini sangat bermanfaat dalam

mencapai tujuan yang di inginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi kinerja pegawai dan evektivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan tempat karyawan beraktivitas sehari-hari. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja agar karyawan mudah dalam menjalankan aktivitasnya. (Lianto, 2019).

Lingkungan Kerja dan komitmen organisasional sangat berpengaruh terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kualitas yang baik, lebih totalitas dalam bekerja dan tingkat *turnover*nya terhadap perusahaan pun rendah. Kinerja karyawan yang rendah juga dapat disebabkan oleh lingkungan perusahaan yang membuat karyawan tidak nyaman.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prihantoro (2012) yang meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Yayasan Salafiyah, menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian lain yang di lakukan oleh Penelitian Putra (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada Penelitian lain dari yang di lakukan oleh Sapitri (2010) yang meneliti pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan perusahaan listrik Negara Area Pekanbaru menyatakan bahwa komitmen organisasional pada uji simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian sejauh mana tingkat signifikan kinerja karyawan di Hotel Merpati di Pontianak dengan judul variabel yaitu: “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Merpati di Pontianak”.

KAJIAN TEORITIS

Menurut Sedarmayanti (2011: 26), “lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung”. Untuk dapat mempekercil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai. Maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenal sifat dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya. Kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

Menurut Busro (2017: 301), “lingkungan kerja adalah wahana yang ada di dalam organisasi baik lingkungan fisik, lingkungan social, maupun lingkungan virtual yang

dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan secara berkesenambungan. Lingkungan kerja juga dapat juga dimaknai sebagai sebuah lingkungan tempat organisasi berbeda, dan tempat seluruh karyawan melaksanakan tugas dan fungsinya yang dilengkapi dengan berbagai sarana dan prasarana penunjang pencapaian visi dan misi, dan tujuan organisasi. Lingkungan kerja memberi pengaruh yang sangat besar bagi kinerja perusahaan.

dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan di mana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Adapun indikatornya adalah hubungan antar karyawan, suasana kerja, dan fasilitas-fasilitas kerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2011: 28)

“Faktor yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.”

1. Cahaya di tempat kerja
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.
2. Temperatur di tempat kerja
Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dalam ruangan.
3. Kebisingan di tempat kerja
Mendengar kebisingan, karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
4. Tata warna di tempat kerja
Warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang pada manusia.
5. Keamanan di tempat kerja
Menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.

Menurut Kaswan (2012: 293), “komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dan menyelesaikan pekerjaan, serta hasrat terus bekerja di sana”. Komitmen biasanya lebih kuat di antara karyawan lama, mereka yang telah mengalami kesuksesan pribadi dalam organisasi, dan mereka yang bekerja di dalam tim

yang berkomitmen. Pegawai yang mengalami komitmen terhadap organisasi biasanya memiliki catatan kehadiran yang baik, menunjukkan kesetiaan secara sukarela terhadap kebijakan perusahaan, dan memiliki tingkat penggantian yang rendah.

Menurut Busro (2018: 72), “komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi kepuasan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi.” Menurut Robbins dan Judge (2008: 100), “komitmen organisasional tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”.

Keterlibatan kinerja yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Tiga dimensi terpisah komitmen organisasional menurut Robbins dan Judge (2008: 101) adalah sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif
Komitmen afektif, yaitu komitmen sebagai keterikatan afektif/psikologis karyawan terhadap pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka menginginkannya.
2. Komitmen Kontinuans
Komitmen kontinuans, mengarah pada perhitungan untung-rugi dalam diri karyawan sehubungan dengan keinginannya untuk tetap mempertahankan atau meninggalkan pekerjaannya. Artinya, komitmen kerja di sini dianggap sebagai persepsi harga yang harus dibayar jika karyawan meninggalkan pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka membutuhkannya.
3. Komitmen Normatif
Komitmen normatif, yaitu komitmen sebagai kewajiban untuk bertahan dalam pekerjaan. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya serta didasari pada adanya keyakinan tentang apa yang benar dan berkaitan dengan masalah moral.

Menurut Busro (2018: 89), “kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, kekuatan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika”.

Menurut Sinambela (2018: 480), “kinerja individu didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu”. Kinerja seseorang sangatlah penting, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Rivai dan Sagala (2011: 548), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu Robbins dalam Bintoro dan Daryanto (2017: 107-108):

- a. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- c. Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- d. Efektifitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas serta model penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Merpati di di Pontianak

H2. Ada pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di Hotel Merpati di Pontianak

H3. Ada pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasional secara simultan terhadap kinerja karyawan di Hotel Merpati di Pontianak.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian Kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk melihat besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Teknik Pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Merpati di Pontianak yang berjumlah 68 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan menggunakan teknik *sampling purposive* yaitu 68 orang responden dari total keseluruhan 68 orang karyawan yang diambil berdasarkan tingkat pendidikan terakhir paling minimum SD. Analisis data yang dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif, untuk menjelaskan analisis setiap jawaban responden diberikan bobot dengan skala likert dan dengan menggunakan perhitungan program *statistical package for the social sciences*.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

TABEL 1
HOTEL MERPATI DI PONTIANAK
UJI VALIDITAS INSTRUMEN

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Hasil
Lingkungan Kerja	X1.1	0,446	0.2387	Valid
	X1.2	0,409	0.2387	Valid
	X1.3	0,510	0.2387	Valid
	X1.4	0,548	0.2387	Valid
	X1.5	0,653	0.2387	Valid
	X1.6	0,491	0.2387	Valid
	X1.7	0,618	0.2387	Valid
	X1.8	0,614	0.2387	Valid
	X1.9	0,677	0.2387	Valid
	X1.10	0,583	0.2387	Valid
Komitmen Organisasional	X2.1	0,280	0.2387	Valid
	X2.2	0,605	0.2387	Valid
	X2.3	0,605	0.2387	Valid
	X2.4	0,325	0.2387	Valid
	X2.5	0,348	0.2387	Valid

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Hasil
Kinerja Karyawan	X2.6	0,663	0.2387	Valid
	X2.7	0,582	0.2387	Valid
	X2.8	0,485	0.2387	Valid
	X2.9	0,547	0.2387	Valid
	X3.1	0,595	0.2387	Valid
	X3.2	0,516	0.2387	Valid
	X3.3	0,417	0.2387	Valid
	X3.4	0,436	0.2387	Valid
	X3.5	0,374	0.2387	Valid
	X3.6	0,573	0.2387	Valid
	X3.7	0,374	0.2387	Valid
	X3.8	0,583	0.2387	Valid
	X3.9	0,642	0.2387	Valid
	X3.10	0,262	0.2387	Valid

Sumber: Output SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan dari Tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} berarti dapat dinyatakan bahwa indikator pernyataan dari variabel kinerja karyawan tersebut valid, sehingga variabel kinerja karyawan dapat dilakukan ke pengujian yang lebih lanjut.

2. Uji Reabilitas

TABEL 2
HOTEL MERPATI DI PONTIANAK
UJI RELIABILITAS INSTRUMEN

Variabel	Cronbach's Alpha
Variabel Lingkungan Kerja (X_1)	0,743
Variabel Komitmen Organisasional (X_2)	0,610
Variabel Kinerja Karyawan (Y)	0,621

Sumber: Output SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,743, nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel komitmen organisasional adalah 0,610, dan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kinerja karyawan 0,621. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan yang digunakan reliabel.

TABEL 3
HOTEL MERPATI DI PONTIANAK
UJI ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,754	4,849		2,218	,030
X1	,465	,094	,498	4,957	,000
X2	,305	,115	,265	2,642	,010

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 3.40 di atas, maka dapat dijelaskan susunan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,498 X_1 + 0,265 X_2$$

Berikut ini merupakan analisis dari hasil pengujian regresi berganda:

- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,498 menunjukkan terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya kepuasan kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak.
- Nilai koefisien regresi komitmen organisasional sebesar 0,265 menunjukkan terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional karyawan yang begitu besar terhadap Hotel Merpati di Pontianak.

TABEL 4
HOTEL MERPATI DI PONTIANAK
UJI F (UJI PENGARUH SECARA SIMULTAN)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	355,688	2	177,844	20,089	,000 ^a
Residual	575,430	65	8,853		
Total	931,118	67			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Sumber: Output SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan Tabel 3.41 di atas, diketahui bahwa F_{hitung} memiliki nilai sebesar 20,089 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 02387 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga model regresi ini dapat dinyatakan layak dan lolos uji F.

TABEL 5
HOTEL MERPATI DI PONTIANAK
UJI t (UJI PENGARUH SECARA PARSIAL)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,754	4,849		2,218	,030
X1	,465	,094	,498	4,957	,000
X2	,305	,115	,265	2,642	,010

a. Dependent Variable: Y1
 Sumber: Output SPSS versi 22,2019

Berdasarkan Tabel 3.42 di atas, maka diperoleh hasil nilai uji t untuk X₁ dan X₂ secara berurutan adalah sebesar 4,957 dan 2,642.

a. Pengujian terhadap variabel lingkungan kerja

Pengujian pada variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 4,957 dan t tabel 0,2387 sehingga t hitung lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menggambarkan bahwa lingkungan kerja di perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak.

b. Pengujian terhadap variabel komitmen organisasional

Pengujian pada variabel komitmen organisasional menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,642 dan t tabel 0,2387 sehingga t hitung lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,010 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menggambarkan bahwa komitmen organisasi dalam perusahaan yang baik akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak.

TABEL 6
HOTEL MERPATI DI PONTIANAK
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,618 ^a	,382	,363	2,97536

a. Predictors: (Constant), X2, X1
 Sumber: Output SPSS versi 22,2019

Berdasarkan Tabel 3.43, koefisien R sebesar 0,618 berarti variabel bebas memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Sedangkan R^2 (koefisien determinasi) adalah sebesar 0,382. Variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasional dapat menjelaskan kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 38,20 persen sedangkan sisanya 61,20 persen ($100,00 - 38,20$ persen) dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan secara bebas maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Merpati di Pontianak. Karena jika lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan membuat karyawan betah bekerja dan bertahan dalam perusahaan tersebut dan menunjukkan hasil kerja yang efektif.

Penulis memberikan saran kepada perusahaan agar dapat memberikan rasa nyaman dan lingkungan kerja yang baik, agar karyawan yang bekerja di perusahaan dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas dan efisien.

Penulis memberikan saran kepada karyawan agar mempunyai komitmen organisasional terhadap organisasi yang mereka jalankan, karena komitmen karyawan kepada perusahaan menjadi panutan dalam bersikap dan bertindak dalam perusahaan.

Penulis berharap penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan atau referensi untuk peneliti-peneliti selanjutnya di masa yang akan datang dalam mengembangkan variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan ataupun objek penelitian yang lain dengan ruang lingkup penelitian yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan 1. Jakarta: Preadamedia Group.
- Busro, Muhammad. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan 1. Yogyakarta: Ruko Jambusari.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Ruko Jambusari.

- Lianto. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55-61
- Putra Siswanto Wijaya. 2015. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Kecil". *Modernisasi*, Volume 11, Nomor 1, Februari, 76.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy Judge. 2008. *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sapitri. 2016. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru". *JOM Fisip* Vol. 3 No. 2 – Oktober
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju. Bandung
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

