

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BRANCH OFFICE CREDIT UNION KELING KUMANG DI KECAMATAN BADAU

Ratu Marthalata Lingan

Email: raturmartha801@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kompensasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada *Branch Office* Credit union Keling Kumang di Kecamatan Badau. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuisioner. Sampel yang peneliti gunakan adalah Sampling Total. Jumlah sampel sebanyak tiga puluh lima (35) responden. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa linear berganda yang diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 22 (*Statistical Program For Social Science*, 22). Hasil analisis uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Branch Office* Credit union Keling Kumang di Kecamatan Badau. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa kompensasi dan komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan pula bahwa kompensasi dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Branch Office* Credit union Keling Kumang di Kecamatan Badau.

KATA KUNCI: kompensasi, komitmen organisasional dan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia. Dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia. Peran seorang manajemen sumber daya manusia karyawan bagian sumber daya manusia akan membantu manajemen dalam menyediakan informasi yang digunakan untuk mengambil keputusan. Rendahnya kinerja tidaklah terlepas dari peran sumber daya manusia yakni karyawan di mana mereka bekerja dan memberikan seluruh kemampuannya guna mencapai kinerja yang diharapkan. Dan sumber daya manusia merupakan faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif bagi sumber daya lain untuk mencapai tujuan organisasi. (Sasmito et al, 2021).

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk

meningkatkan kinerja karyawan. Salah satunya adalah melalui penilaian kinerja. Menurut Handoko (2001: 135), prestasi kerja adalah “Proses melalui nama organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau dari kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika. (Pelealu, 2022).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Kompensasi adalah penghargaan pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Komitmen organisasional merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempat bekerjanya, yang ditunjukkan dengan loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab semua pekerjaan atau tugas yang diberikan padanya. Karyawan juga merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Komitmen mempengaruhi kinerja melalui bagaimana perusahaan meningkatkan taraf kesejahteraan karyawannya, perasaan bahwa perusahaan merupakan pilihan terbaik dan bahwa keputusan untuk bekerja diperusahaan merupakan keputusan terbaik karyawan.

Komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut (Mathias dan Jackson, 2001 dalam Koesmono, 2007). Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab semua pekerjaan atau tugas yang diberikan padanya. Komitmen mempengaruhi kinerja melalui bagaimana perusahaan meningkatkan taraf kesejahteraan karyawannya, perasaan bahwa perusahaan merupakan pilihan terbaik dan bahwa keputusan untuk bekerja diperusahaan merupakan keputusan terbaik karyawan. (Ginting, 2021).

Dalam pengetahuan perilaku keorganisasian, komitmen menjadi pengikat antara karyawan dengan perusahaan. Komitmen karyawan itu sendiri didefinisikan sebagai

suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan organisasi serta bersedia untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi yang bersangkutan. Kurangnya komitmen pada karyawan dalam pemberdayaan karyawannya berupa kepercayaan diri yang mengakibatkan juga menurunnya komitmen organisasi.

TEORI KAJIAN

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan baik secara finansial maupun non-finansial yang adil kepada karyawan atas prestasi yang di berikan dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi oleh perusahaan manapun untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berikut ini merupakan tiga indikator untuk menilai kompensasi menurut (Simamora, 2004 :442) yaitu:

1. Puas terhadap Gaji
Hak yang diterima oleh karyawan karena kompensasinya terhadap perusahaan.
2. Puas terhadap Fasilitas
Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar semangat kerja.
3. Puas terhadap Tunjangan
Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Komitmen dan organisasi menunjukkan identifikasi yang kuat dari seorang individu terhadap organisasi dan merasa dirinya adalah bagian dari organisasi. Bahwa semakin tinggi komitmen kerja, semakin besar loyalitas produktifitas, dan tanggung jawab lebih tinggi terhadap suatu hal yang berkaitan dengan organisasi.

Menurut Luthans (2006: 224) menjelaskan bahwa komitmen organisasional adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Berikut ini merupakan tiga dimensi komitmen organisasional menurut Arfan Ikhsan (2010:55) yaitu:

1. *Affective commitmen* (komitmen afektif), terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau psikologis terhadap organisasi.
2. *Continuance commitmen* (komitmen berkelanjutan) muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain, karyawan tersebut tinggal di organisasi tersebut karena dia membutuhkan organisasi tersebut.
3. *Normative commitmen* (komitmen normatif) timbul dari nilai-nilai dari karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi tersebut merupakan hal yang harus dilakukan. Jadi, karyawan tersebut tinggal di organisasi itu karena ia merasa berkewajiban untuk itu.

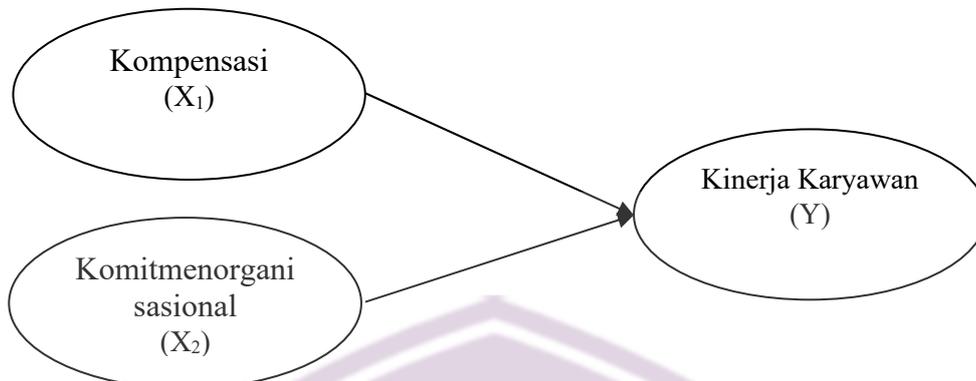
Kinerja merupakan hasil dari kerja karyawan yang dilakukan dengan batas tertentu. Kinerja karyawan akan tercapai apabila didukung oleh perlengkapan karyawan, upaya kerja dan dukungan organisasi.

Kinerja merupakan suatu konstruksi multi dimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Bangun (2012:233) terdapat 5 bahasan dalam mengukur kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi yaitu:

1. Kuantitas pekerjaan
Berhubungan dengan tingkat pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu
2. Kualitas pekerjaan
Berhubungan dengan ketelitian, kerapian, dan kelengkapan dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.
3. Ketepatan Waktu.
Ketepatan waktu berhubungan dengan penyelesaian pekerjaan.
4. Kehadiran.
Kehadiran berhubungan dengan pekerjaan tertentu yang menuntut kehadiran karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan.
5. Adaptabilitas
Berhubungan dengan kemampuan untuk beradaptasi dengan rekan kerja untuk berinteraksi mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

GAMBAR 1
KERANGKA PEMIKIRAN



Sumber: Kajian Literatur

HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang di ajukan dalam penelitian ini, maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁: Kompensasi dan Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Credit Union Keling Kumang di kecamatan Badau.
- H₂: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Credit Union Keling Kumang di kecamatan Badau.
- H₃: Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Credit Union Keling Kumang di kecamatan Badau.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis hendak mengetahui hubungan kausal antara kompensasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada *Branch Office* Credit union Keling Kumang di Kecamatan Badau. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuisioner. Sampel yang peneliti gunakan adalah Sampling Total. Jumlah sampel sebanyak tiga puluh lima (35) responden. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa linear berganda yang diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 22 (*Statistical Program For Social Science*, 22). Hasil analisis uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi

dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Branch Office* Credit union Keling Kumang di Kecamatan Badau. Dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan pula bahwa kompensasi dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Branch Office* Credit union Keling Kumang di Kecamatan Badau.

PEMBAHASAN

Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:

TABEL 1
HASIL INDEKS JAWABAN RESPONDEN

No	Kuesioner	Rata-rata
Kompensasi		
1	Reward yang saya terima sudah mencukupi kebutuhan hidup.	4,51
2	Saya merasa puas dengan reward yang saya dapatkan.	4,54
3	Reward yang diberikan perusahaan sesuai dengan jabatan.	4,69
4	Perusahaan menyediakan tempat parkir yang luas khusus untuk menampung kendaraan karyawan.	4,51
5	Perusahaan menyediakan fasilitas seperti perlengkapan kerja kantor (komputer, printer, dan lainnya) membantu pekerjaan karyawan.	4,57
6	Ruang kerja yang disediakan perusahaan cukup luas sehingga membuat nyaman bekerja.	4,66
7	Tunjangan yang diberikan perusahaan seperti sejumlah uang dan lainnya.	4,66
8	Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan berupa liburan	4,54
9	Tunjangan hari raya selalu diberikan tepat waktu.	4,60
Rerata		4,11
Komitmen Organisasional		
1	Membanggakan perusahaan kepada orang lain diluar organisasi.	4,51
2	Merasa terikat secara emosional dengan perusahaan tempat saya bekerja.	4,57
3	Merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini.	4,69
4	Berkeinginan tetap bertahan di perusahaan ini karena gaji, reward dan lainnya.	4,51
5	Jika keluar dari perusahaan ini akan sangat sulit mendapatkan pekerjaan lainnya.	4,57
6	Saat ini tetap bertahan diperusahaan karena komitmen terhadap perusahaan.	4,66
7	Tugas yang diberikan perusahaan akan saya jalankan dengan penuh ketekunan dan tanggung jawab.	4,60
8	Karyawan selalu dilatih untuk dapat bertanggung jawab atas tugas	4,54

	yang diberikan berdasarkan divisi masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan.	
9	Menyadari kewajiban sebagai karyawan di perusahaan ini. Maka saya akan bekerja dengan optimal.	4,60
Rerata		4,59
Kinerja Karyawan		
1	Kreatif dalam bekerja dan terampil serta mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja.	4,51
2	Lebih menekankan pada mutu pekerjaan.	4,54
3	Mampu mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah.	4,69
4	Kuantitas pekerjaan sudah sesuai dengan standar kerja yang diinginkan perusahaan.	4,51
5	Tugas dari perusahaan dapat dipenuhi dengan baik dan cermat.	4,57
6	Berusaha mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan	4,66
7	Mengerjakan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	4,63
8	Dengan disiplin terhadap waktu akan berdampak baik bagi kinerja saya kedepannya.	4,54
9	Visi dan misi yang jelas akan membuat perencanaan terlaksana dengan baik dan proses waktu yang efektif dan efisien.	4,60
10	Selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya yang sudah ditetapkan perusahaan.	4,71
11	Tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari atasan.	4,51
12	Akan selalu memaksimalkan waktu kerja saya ditempat kerja.	4,54
13	Mampu bekerja sama dengan orang lain dalam melaksanakan pekerjaan.	4,70
14	Selalu memiliki gagasan dan inisiatif dalam pekerjaan.	4,50
15	Dapat berinteraksi dengan lingkungan sekitar perusahaan dengan baik.	4,57
Rerata		4,59

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa rata-rata variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 4,59. Berdasarkan indikator kompensasi yang memiliki nilai tertinggi adalah pernyataan mengenai reward yang diberikan perusahaan sesuai dengan jabatan dengan rata-rata sebesar 4,69 dan indikator kompensasi yang memiliki nilai terendah adalah pernyataan mengenai reward yang saya terima sudah mencukupi kebutuhan hidup dan perusahaan menyediakan tempat parkir yang luas khusus untuk menampung kendaraan karyawan dengan rata-rata sebesar 4,51.

Rata-rata variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan sebesar 4,59. Berdasarkan indikator komitmen organisasional yang memiliki nilai tertinggi adalah pernyataan mengenai merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini dengan

rata-rata sebesar 4,69 dan indikator komitmen organisasional yang memiliki nilai terendah adalah pernyataan mengenai membanggakan perusahaan kepada orang lain diluar organisasi dan kuantitas pekerjaan sudah sesuai dengan standar kerja yang diinginkan perusahaan dengan rata rata sebesar 4,51. Sedangkan variabel kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kedua variabel dependen dengan rata-rata sebesar 4,59.

Berdasarkan indikator kinerja karyawan yang memiliki nilai paling tinggi adalah pernyataan mengenai Mampu bekerja sama dengan orang lain dalam melaksanakan pekerjaan dengan rata-rata sebesar 4,71 dan indikator kinerja karyawan yang memiliki nilai terendah adalah pernyataan mengenai Selalu memiliki gagasan dan inisiatif dalam pekerjaan dengan rata-rata sebesar 4,50.

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan maka akan diolah dalam program statistic *Statistical Program for Social Science* (SPSS) versi 22 untuk dilakukan pengujian dan mengetahui hasil hipotesis, berikut Tabel 2 hasil pengujian.

TABEL 2
HASIL UJI STATISTIK

Keterangan	Hasil
Uji Validitas	
kompensasi	
X1.1=0,443,X1.2=0,424,X1.3=0,515,X1.4=0,423,X1.5=0,466,X1.6=0,463,X1.7=0,401,X1.8=0,404,X1.9=0,470	
komitmen organisasional	
X2.1=0,449,X2.2=0,457,X2.3=0,595,X2.4=0,495,X2.5=0,550,X2.6=0,483,X2.7=0,511,X2.8=0,475,X2.9=0,464	
Kinerja Karyawan	
Y1=0,442,Y2=0,398,Y3=0,592,Y4=0,490,Y5=0,547,Y6=0,502,Y7=0,392,Y8=0,470,Y9=0,457,Y10=0,611,Y11=0,442,Y12=0,398,Y13=0,593,Y14=0,490,Y15=0,548	
Kesimpulan: semua pernyataan pada kuesioner dikatakan valid karena memiliki nilai rhitung > rtabel (0,334). Sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan ke pengujian berikutnya.	
Uji Reabilitas	Hasil
Kompensasi	0,766
Komitmen Organisasional	0,738
Kinerja Karyawan	0,787
Kesimpulan: Semua variabel dikatakan reliabel karena memiliki nilai <i>Alpa Cronbach</i> lebih dari 0,70	
Uji Normalitas	Hasil
Asymp. Sig (2-tailed)	0,119c,d
Kesimpulan: Dengan metode uji Kolmogorov-Smirnov nilai signifikan sebesar 0,119 lebih besar dari alpha 0,05 maka model regresi dinyatakan berdistribusi normal.	

Keterangan	Hasil
Uji Autokorelasi	Hasil
DU < DW < 4-DU	1.6318 < 2. 180 < 2.368 2
Kesimpulan: Maka dapat dikatakan bahwa tidak ada masalah autokorelasi pada model regresi.	
Uji Korelasi	Hasil
Konflik Kerja	0,458
Stres Kerja	0,760
Kesimpulan: Hasil uji korelasi konflik kerja lebih meningkat sebesar 0,458 dan hasil uji korelasi stres kerja juga mengalami angka yang besar 0,760.	
Uji Koefisien Determinasi (R²)	Hasil
R Square (%)	0,992(99,2 0%)
Kesimpulan: Variabel kompensasi dan komitmen organisasional mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 0,992. Sedangkan sisanya 0,80 persen.	
Uji Regresi Linear Berganda	Hasil
$Y = 0,075 X_1 + 0,925 X_2$	
Kesimpulan: Koefisien regresi variabel kompensasi(X ₁) sebesar 0,075, koefisien regresi komitmen organisasional(X ₂) sebesar 0,925 terhadap kinerja karyawan(Y).	
Uji F	Hasil
Fhitung	21147,851
Tingkat signifikansi	0,000
Kesimpulan: Berdasarkan uji Anova atau F test didapat F hitung sebesar 21147,851 dengan tingkat signifikan 0,000 hasil ini menunjukkan nilai probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari alpha 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi dan komitmen organisasional merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Branch Office Credit union Keling Kumang di Kecamatan Badau.	
Uji t	Hasil
Kompensasi	0,022
Komitmen Organisasional	0,000
Kesimpulan: Berdasarkan uji t yang dilakukan menunjukkan nilai signifikan variabel kompensasi(X ₁) sebesar 0,022 dan variabel komitmen organisasional(X ₂) sebesar 0,000 yang berarti nilai ini < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.	

Sumber: Data olahan 2020

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai kompensasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada *Branch Office Credit union Keling Kumang* di Kecamatan Badau, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan demikian juga untuk

variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Branch Office* Credit union Keling Kumang di Kecamatan Badau.

Adapun saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah dengan harapan dapat bermanfaat bagi *Branch Office* Credit union Keling Kumang di Kecamatan Badau : Sebaiknya Pihak *Branch Office* Credit Union Keling Kumang perlu mengoptimalkan kinerja karyawan supaya dapat meningkatkan kinerja para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi serta memberikan mereka motivasi dengan cara memberikan reward kepada karyawan yang sudah bekerja secara optimal agar dapat memberikan reputasi yang baik bagi pihak Branch Office Credit Union Keling Kumang, sehingga menjadi CU yang terpercaya. Pihak *Branch Office* Credit Union Keling Kumang perlu meningkatkan komitmen organisasional sebagai upaya untuk meningkatkan loyalitas karyawan dengan memberikan penghargaan sesuai dengan kinerja karyawan serta memberikan keyakinan kepada karyawan bahwa mereka merupakan bagian dari Credit Union Keling Kumang. Bagi penelitian selanjutnya yang berminat untuk meneliti ulang penelitian ini disarankan untuk memperdalam dan memperluas variabel penelitian, indikator penelitian, memperluas wilayah kajian penelitian serta memperdalam kerangka teoritis. Hal ini dikarenakan hanya sebanyak 99,20 persen perubahan variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh perubahan variabel kompensasi dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 0,80 persen dijelaskan oleh faktor/variabel lain yang tidak diteliti, sehingga memberikan peluang bagi peneliti lain untuk mengembangkan lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ginting, S. (2021). The Effect of Organizational Climate and Job Satisfaction on the Formation of OCB in Marketing Staff of PT AJMI Pontianak Branch. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 2(4), 76-83.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi ketiga belas. Bandung: PT Bumi Aksara.
- Handoko. T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.

- Hartono, Brian. 2013. "Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paparon's Pizza City Of Tomorrow". *Agora*, 1.1: 492-499.
- Luthans, 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi bahasa Indonesia. Yogyakarta: Andi.
- Nathania, Catherine, et al. 2016. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Motor Bandar Lampung".
- Nurandini, Arina. 2014. "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta" *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* 11 Juni 78-91.
- Pelealu, D.R. (2022). The Effect of Perceived Organizational Support, Psychological Well-Being, and Person Job Fit on Organizational Commitment through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Variable Intervening in Automotif Companies. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 9(4), 81-94.
- Sasmito, W.T.H.C., Gunawan, C.I. dan Yulita, Y. (2021). Management of Handcraft MSME Sector Policy During the Covid-19. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 25(1), 38-46.
- Suhartanto, Dwi. 2014. *Metode Riset Pemasaran*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutanto, Eddy M. dan Ratna, Athalia, 2015. "Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik individual. *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 9.1: 56-70.
- Sutrisno, Edy, 2009. *Manajemen sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada media Group.
- Wibowodan, M. Phil. 2012. *Manajemen Kinerja*, Edisi ketiga, cetakan 6. Jakarta: Rajawali Pers.