

## ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN CU KELING KUMANG SINTANG

**Aurelia Pasca Karmilla**  
Email: aureliakarmila00@gmail.com

**Program Studi Manajemen**  
**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Dharma Pontianak**

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan CU Keling Kumang Sintang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data untuk penelitian ini adalah koesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada CU Keling Kumang Sintang. Teknik pengambilan data sampel menggunakan metode *purposive sampling* dan sistem perhitungan menggunakan rumus slovin. Dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 55 responden. Analisis data dan pengujian data yang digunakan yaitu menggunakan alat ukur skala likert, uji validitas dan reliabilitas, dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinieritas, heterokedastisitas, statistik deskriptif, uji hipotesis analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji F dan uji T. Dalam pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS versi 22. Hasil penelitian ini diketahui bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan variabel komitmen organisasional tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Perkembangan industri keuangan saat ini tumbuh dengan sangat pesat sehingga semua sektor usaha tidak terlepas dari jasa perbankan. Bank memiliki peranan penting dalam menunjang pelaksanaan ekonomi dan stabilitas nasional untuk kesejahteraan rakyat. Kegiatan utama bank adalah menghimpun dana masyarakat antara lain dalam bentuk giro, deposit berjangka dan tabungan, serta menyalurkan kepada masyarakat dalam bentuk kredit. Usaha bank paling besar sebagai penghasilan berasal dari penyaluran kredit. Sehingga banyak *Credit Union* yang muncul dengan keunggulannya masing-masing. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja dimana kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal.

Kinerja organisasi tidak akan optimal tanpa dukungan kinerja karyawan yang optimal pula. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa faktor kinerja karyawan merupakan

kunci kemajuan dan keberhasilan organisasi. Kinerja yang dimiliki oleh organisasi pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan. Kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan yang berkualitas. Organisasi mendapatkan karyawan yang berkualitas harus meninggalkan kebijakan praktek manajemen yang sifatnya hakiki dan fungsional, bergeser pada praktek-praktek baru di bidang manajemen yang lebih inovatif, dan adaptif dalam merespon lingkungan yang cepat berubah.

## KAJIAN PUSTAKA

### 1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (2013:262) adalah sebuah sistem dengan makna yang dipahami bersama dan dianut oleh anggotanya sehingga membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Menurut Edison, Anwar, dan Komariah (2017:117) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku setiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu tujuan tertentu.

Edison, Anwar dan Komariah (2017:129-130) menyebutkan bahwa indikator budaya organisasi terdiri dari empat faktor sebagai berikut:

- a. Kesadaran Diri (*Self Awareness*)  
Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan diri pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati peraturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.
- b. Keagresifan (*Aggressiveness*)  
Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta menajarnya dengan antusias.
- c. Kepribadian (*Personality*)  
Saling membantu, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.
- d. Orientasi Tim (*Team Orientation*)  
Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

### 2. Komitmen Organisasional

Menurut Wibowo (2016:431) Komitmen organisasional adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2015:100) mengemukakan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut Robbins dan Judge (2015:101) terdapat tiga indikator komitmen organisasional adalah sebagai berikut:

- a. Komitmen Afektif  
Yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
- b. Komitmen Berkelanjutan  
Yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.
- c. Komitmen Normatif  
Yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Seseorang bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit bila ia pergi.

### 3. Kinerja Karyawan

Menurut Edison, Anwar, dan Komariah (2017: 118) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mangkunegara (2013:9) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017:75) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja  
Yaitu seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan tanggung jawab yang dikerjakan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja, ketertarikan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari

tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b. Kuantitas Kerja

Yaitu berapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya, kuantitas ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan masing-masing, selain merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

d. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertical dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan bisa semakin baik.

e. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.

## METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian asosiatif, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dalam bentuk google form. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CU Keling Kumang dengan sampel sebanyak 55 orang dan menggunakan teknik pengambilan sampel metode purposive menggunakan rumus slovin. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik kualitatif dengan menggunakan SPSS versi 22 yang terdiri dari alat ukur yaitu skala likert, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, serta uji hipotesis yang terdiri dari uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji F dan uji T.

## PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Ghozali (2016:48) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya koesioner. Dasar pengambilan keputusan jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan taraf signifikansi 0,05.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi	X1.1	0,845	0,266	Valid
	X1.2	0,841	0,266	Valid
	X1.3	0,772	0,266	Valid
	X1.4	0,773	0,266	Valid
	X1.5	0,848	0,266	Valid
	X1.6	0,859	0,266	Valid
	X1.7	0,891	0,266	Valid
	X1.8	0,826	0,266	Valid
Komitmen Organisasional	X2.1	0,738	0,266	Valid
	X2.2	0,747	0,266	Valid
	X2.3	0,773	0,266	Valid
	X2.4	0,765	0,266	Valid
	X2.5	0,879	0,266	Valid
	X2.6	0,807	0,266	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,754	0,266	Valid
	Y1.2	0,804	0,266	Valid
	Y1.3	0,807	0,266	Valid
	Y1.4	0,900	0,266	Valid
	Y1.5	0,814	0,266	Valid
	Y1.6	0,899	0,266	Valid
	Y1.7	0,867	0,266	Valid
	Y1.8	0,522	0,266	Valid
	Y1.9	0,827	0,266	Valid
	Y1.10	0,854	0,266	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian validitas dari keseluruhan pertanyaan semua variabel menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel dengan nilai 0,266. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap butir pertanyaan dari variabel budaya organisasi, variabel komitmen organisasional, dan variabel kinerja karyawan valid sehingga dapat dilakukan pengujian lebih lanjut.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016: 47) alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* > 0,60 dan dikatakan tidak reliabel jika *Cronbach Alpha* < 0,60.

Dari tabel 2 dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* untuk budaya organisasi adalah 0,936 > 0,60 sehingga variabel budaya organisasi reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel komitmen organisasional adalah 0,865 > 0,60 sehingga variabel

komitmen organisasional reliabel, dan nilai *Cronbach's Alpha* variabel kinerja karyawan adalah  $0,937 > 0,60$  sehingga variabel kinerja karyawan dikatakan reliabel.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,936	Reliabel
Komitmen Organisasional (X2)	0,865	Reliabel
Kinerja (Y)	0,937	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2022

### 3. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2016:154) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data sampel dinyatakan normal jika signifikansinya lebih dari 0,05.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,35815218
Most Extreme Differences	Absolute	,105
	Positive	,061
	Negative	-,105
Test Statistic		,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang merupakan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa nilai residual data penelitian berdistribusi normal.

### 4. Uji Linearitas

Menurut Ghazali (2016:167): “uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak”. Pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,05.

Berdasarkan tabel 4 di atas, diketahui nilai signifikansi dari Deviation from Linearity adalah  $0,203 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara variabel kinerja terhadap variabel budaya organisasi (X1).

**Tabel 4. Hasil Uji Linearitas Kinerja - Budaya**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan Budaya Organisasi	Between Groups	Combined	1367,688	15	91,179	17,583	,000
		Linearity	1266,621	1	1266,621	244,256	,000
		Deviation from Linearity	101,067	14	7,219	1,392	,203
	Within Groups		202,239	39	5,186		
	Total		1569,927	54			

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2022

**Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Kinerja - Komitmen**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan Komitmen Organisasi	Between Groups	Combined	1065,705	14	76,122	6,039	,000
		Linearity	784,248	1	784,248	62,214	,000
		Deviation from Linearity	281,457	13	21,651	1,718	,095
	Within Groups		504,222	40	12,606		
	Total		1569,927	54			

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel 5 di atas, diketahui nilai signifikansi dari Deviation from Linearity adalah  $0,095 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan linear antara variabel kinerja (Y) terhadap variabel komitmen organisasional (X2).

### 5. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2016:103) menyatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah modal regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dasar pengambilan keputusan multikolinearitas berdasarkan nilai VIF dan Tolerance, jika nilai VIF  $< 10,0$  dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan tabel 6, diketahui nilai torelance pada variabel budaya organisasi dan komitmen organisasional adalah  $0,430 > 0,10$ , sedangkan nilai VIF variabel budaya organisasi dan komitmen organisasional adalah  $2,324 < 10,0$ .

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,990	2,593		1,925	,060		
Budaya Organisasi	1,011	,110	,848	9,168	,000	,430	2,324
Komitmen Organisasional	,094	,130	,067	,723	,473	,430	2,324

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2022

## 6. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghazali (2016:134) uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

**Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastisitas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,454	1,396		,325	,747
Budaya Organisasi	,068	,059	,237	1,140	,260
Komitmen Organisasional	-,035	,070	-,106	-,507	,614

a. Dependent Variable : RES\_2

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2022

## 7. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Ghazali (2016:93) regresi berganda ingin menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Berdasarkan tabel 6, diketahui nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,848 menunjukkan terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi komitmen organisasional sebesar 0,067 menunjukkan terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

## 8. Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Ghozali (2016:95) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk menguji goodness-fit dari model regresi. Nilai koefisien ini adalah antara nol sampai dengan satu ( $0 < R < 1$ ).

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**

Model Summary		
R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,809	,801	2,403

a. Predictors : (Constant), Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel 8 di atas, diketahui nilai R Square sebesar 0,809 yang termasuk pada kategori moderat. Jadi terdapat hubungan yang moderat antara variabel budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

## 9. Uji F

Menurut Ghozali (2016:96) uji pengaruh bersama-sama (joint) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama atau joint mempengaruhi variabel (dependen). Dasar pengambilan keputusan jika tingkat signifikansi kurang dari 0,05 atau F hitung dinyatakan lebih besar daripada F tabel maka semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 9. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1269,640	2	634,820	109,930	,000 <sup>b</sup>
	Residual	300,288	52	5,775		
	Total	1569,927	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2022

Berdasarkan tabel 9, diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel budaya organisasi dan komitmen organisasional dalam menerangkan variabel kinerja karyawan menunjukkan angka sebesar  $0,000 < 0,05$  dan F hitung  $> F$  tabel yaitu sebesar  $109,930 > 3,17$ , sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh simultan antara variabel budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

## 10. Uji T

Ghozali (2016:97) menjelaskan bahwa uji parsial (t test) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05.

Berdasarkan tabel 6, diketahui nilai T hitung variabel budaya organisasi sebesar 9,168 dan diperoleh T tabel 2,001. Dengan demikian nilai T hitung memiliki nilai yang lebih besar daripada T tabel dengan nilai sig  $0,000 < 0,05$ , yang berarti H2 diterima sehingga terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dan nilai T hitung variabel komitmen organisasional sebesar 0,723 dan diperoleh T tabel 2,001. Dengan demikian nilai T hitung memiliki nilai yang lebih kecil daripada T tabel dengan nilai sig  $0,473 > 0,05$ , yang artinya H3 ditolak sehingga tidak terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dari penelitian yang dilakukan pada variabel budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan CU Keling Kumang Sintang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari pengujian yang telah dilakukan hasil uji F budaya organisasi dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CU Keling Kumang Sintang.
2. Dari hasil uji parsial (uji t) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CU Keling Kumang Sintang.
3. Dari hasil uji parsial (uji t) komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CU Keling Kumang Sintang.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka berikut ini merupakan saran-saran yang dapat diberikan peneliti, sebagai berikut:

1. Bagi pihak CU Keling Kumang

Budaya organisasi pada CU Keling Kumang Sintang sudah dapat dikatakan baik, namun masih ada yang harus diperhatikan. Khususnya dalam hal saya suka tantangan dalam pekerjaan yang memiliki skor terendah. Maka dari itu perusahaan

perlu memperhatikan persoalan tersebut dengan cara memberikan tantangan atau pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki guna meningkatkan kinerja pada CU Keling Keling Kumang.

## 2. Peneliti di masa mendatang

Peneliti di masa mendatang yang akan melanjutkan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja CU Keling Keling Kumang Sintang disarankan untuk menambah variabel bebas (independen) yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain budaya organisasi dan komitmen organisasional. Alasannya karena masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, P.A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Edisi 2*. Bandung: Refika Aditama.
- Robbins, P.S. & Judge. T.A. (2013). *Perilaku Organisasi. Selemba Empat*. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. (2015). *Komitmen Organisasi*. Semarang: Nas Media Pustaka.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.