

The Asia Pacific

Journal of Management Studies

Vol. 7 | No.3

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KAYAWAN PADA PT.SENTRA SURYA ABADI RANGKASBITUNG

Muhi Mukti* Cucu Putri Dewi**

* Program Studi Manajemen, STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

** Program Studi Manajemen, STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

Article Info

Keywords:

Organizational
Commitment, Employee
Performance

Corresponding Author:

muhimukti@gmail.com

The Asia Pacific Journal of Management Studies

Volume 7 Nomor 3

September – Desember 2020

ISSN 2407-6325

Hal. 197- 204

©2020 APJMS. All rights reserved.

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational commitment on employee performance at PT. Sentra Surya Abadi Rangkasbitung. The research method used is a quantitative method with a population of all employees at PT.Sentra Surya Abadi Rangkasbitung, with a sample of 50 employees. The data analysis techniques in this study include test requirements for data analysis (normality test, autocorrelation test and heterodasticity test), simple linear regression analysis, correlation analysis, analysis of determination coefficient and t test, in SPSS 20 For Windows. From the results of the study showed that organizational commitment has a positive effect on employee performance as evidenced by the simple linear regression equation $Y = 1.912 + 0.950X$ and R square of 0.912 or 91.2% and based on the t test organizational commitment has a significant effect on employee performance because of the significant value small of 0.05 (α) which is equal to 0,000. Thus it can be concluded that there significant is an influence between organizational commitment to employee performance at PT.Sentra Surya Abadi Rangkasbitung.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentra Surya Abadi Rangkasbitung. metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan di PT.Sentra Surya Abadi Rangkasbitung, dengan sampel 50 orang karyawan. Adapun Tehnik analisis data dalam penelitian ini yaitu meliputi uji persyaratan analisis data (uji normalitas, uji autokorelasi dan uji heterodastisitas), analisis regresi linear sederhana , analisis korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji t, pada SPSS 20 For Windows. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 1,912+0,950X$ dan R square sebesar 0,912 atau 91,2% dan berdasarkan uji t komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (α) yaitu sebesar 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Sentra Surya Abadi Rangkasbitung.

Pendahuluan

Keberadaan dan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, tidak dapat lepas dari faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peranan sangat penting dalam berbagai sektor, karena sumber daya manusia merupakan faktor kunci untuk menggerakkan sumber daya yang lain yang ada dalam perusahaan. Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia mengakibatkan suatu organisasi harus mengalokasikan sejumlah dana yang cukup besar untuk peningkatan sumber daya manusia tersebut. Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satunya yaitu dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara optimal.

Eksistensi dan kedudukan karyawan sebagai sumber daya manusia dalam sebuah organisasi memiliki posisi sangat penting dan strategis, karena karyawan memegang peranan penting dalam melakukan berbagai program kerja dan aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi tidak hanya tergantung dengan teknologi, tetapi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Dengan demikian, suatu organisasi akan berupaya secara maksimal untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan organisasi atau perusahaan tersebut dapat tercapai dengan baik.

Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya pada suatu organisasi dapat mencapai tujuan organisasi/perusahaan dengan baik, jika individu karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik pula. Dengan demikian, adanya peningkatan kinerja karyawan memberikan dampak positif dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan, maka oleh sebab

itu manajemen organisasi/perusahaan harus mempelajari bagaimana cara untuk meningkatkan kinerja karyawannya tersebut.

Moeheriono, (2012:96) “kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. merupakan hasil kerja dari pelaksanaan pekerjaan individu-individu yang memberikan kontribusi positif maupun negative terhadap terwujudnya tujuan organisasi. Kinerja terbaik individu dapat memberikan dampak positif terhadap keberlanjutan dan kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, hal ini sesuai dengan definisi kinerja menurut Noor,(2012:23) “Kinerja adalah kontribusi individu baik positif maupun negative yang memberikan individu pada organisasinya.

Untuk mengukur kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori menurut Moeheriono,(2012:113) yaitu (1) indikator efektif untuk mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan (2) indikator efisien untuk mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. (3) indikator kualitas untuk mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa dihasilkan dengan kebutuhan dalam harapan konsumen. (4) indikator ketepatan waktu untuk mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. (5) indikator produktivitas untuk mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi. (6) indikator keselamatan untuk mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja

para pegawainnya ditinjau dari aspek keselamatan.

Menurut Sutriso, (2010:172) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas yang dihasilkan, menerapkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melaksanakan tugas.
2. Kualitas yang dihasilkan, berkaitan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dihasilkan.
3. Waktu kerja, menerapkan akan berapa jumlah absen, keterlibatan, serta kerja yang dijalani individu karyawan tersebut.
4. Kerjasama, menerapkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha temen sekerjaannya.

Dalam ke empat aspek kinerja diatas bahwa bila satu aspek yang kurang optimal maka akan mempengaruhi kinerja dalam organisasi/perusahaan. Sedangkan hasil observasi yang penulis dapat bahwa di PT. Sentra Surya Abadi Rangkasbitung kurang disiplinnya terhadap waktu dan kurang fokusnya terhadap pekerjaan. Dan itu menjadi masalah yang di hadapi oleh PT. Sentra Surya abadi Rangkasbitung.

Sutrisno, (2010:296) “Komitmen merupakan sikap loyalitas pekerjaan terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi”. Komitmen mencakup juga keterlibatan kerja. Hal ini disebabkan karena antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi sangat erat hubungannya. Keterlibatan kerja sebagai derajat kemauan untuk menyatukan dirinya dengan pekerjaan, menginvestasikan waktu, kemampuan dari energinya untuk pekerjaan, dan menganggap pekerjaan sebagai bagian

utama dari kehidupannya. Komitmen dari karyawan merupakan sesuatu yang penting, karena dampaknya antara lain terhadap keterlambatan , ketidahadiran, keinginan untuk pindah kerja dan perputaran tenaga kerja.

Menurut Noor, (2012:22) faktor yang mempengaruhi komitmen adalah (1) Penghargaan Ekstrinsik, (2) Kejelasan Aturan,(3) Manajemen Parsifasi , dan (4) Penyatuan Budaya yang berbeda. Mempunyai perilaku sikap komitmen organisasi karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan akan mengakibatkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, bukan sekedar bekerja tetapi diharapkan dapat mampu melaksanakan pekerjaannya dengan kinerja yang baik.

Berkaitan dengan komitmen organisasi. Penulis melakukan penelitian tentang Komitmen Organisasi Pada PT. Sentra Surya Abadi Rangkasbitung dengan cara observasi.

Pada observasi yang penulis lakukan, penulis mendapatkan informasi mengenai kegiatan kegiatan yang rutin dilaksanakan oleh karyawan di PT. Sentra Surya abadi Rangkasbitung kegiatan rutin yang di adakan yaitu Doa pagi Bersama dan Piket Ruangan. Tetapi kurangnya kinerja terhadap kegiatan rutinan tersebut karena karyawan ada saja yang datang terlambat dan tidak mengikuti kegiatan tersebut. dari hasil observasi dapat penulis simpulkan bahwa kehadiran kegiatan karyawan belum optimal karena kehadiran karyawan dan kinerjanya belum sepenuhnya terlaksana. Maka karyawan di PT. Sentra Surya abadi Rangkasbitung belum secara optimal mempunyai sikap kerja komitmen organisasi.

Menurut Sutrisno, (2010:292) Komitmen Organisasi merupakan : (1) keinginan yang kuat untuk menjadi

anggota dalam suatu kelompok, (2) kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Dari penjelasan tentang Komitmen Organisasi diatas bahwa seorang karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi akan menerima semua aturan yang sudah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan seperti di PT. Sentra Surya abadi Rongkasbitung setiap hari selalu mengadakan kegiatan-kegiatan yang rutin seperti kegiatan membaca Doa pagi setiap pagi sebelum bekerja, dan kegiatan piket ruangan sesudah doa pagi. Namun setelah penulis observasi kegiatan kehadiran di PT. Sentra Surya abadi Rongkasbitung kehadiran dalam setiap kegiatan karyawan masih belum begitu optimal. Maka ini menjadi masalah dalam perilaku sikap komitmen organisasi.

Kinerja

Menurut Moeheriono, (2012:96) “arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata job performance dan disebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan”. Secara lebih mendalam Moeheriono, (2012:95) mendefinisikan “kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi

Menurut Noor, (2012:23) “Kinerja adalah kontribusi individu baik positif maupun negative yang memberikan individu organisasi”. Sedangkan menurut Fahmi, (2013:2) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented

dan profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Lebih tegasnya menurut Fahmi, (2013:2) mengatakan “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Lebih jauh lagi menurut Fahmi, (2013:2) “menyatakan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan /program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi”.

Komitmen Organisasi

Dalam perilaku organisasi, terdapat beragam definisi tentang komitmen. Sebagai suatu sikap, Menurut Edi Sutrisno (2010:292) yang menyatakan komitmen organisasi merupakan : (1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, (2) kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Menurut Edi Sutrisno (2010:292) menyatakan komitmen kerja dapat didefinisikan sebagai derajat hubungan individu memandang dirinya sendiri dengan pekerjaan dalam organisasi tertentu.

Menurut Sopiah, (2008:155) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen Organisasional adalah keinginan anggota untuk tetap mempertahankan keanggotannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Noor, (2012:12) menyatakan “Komitmen adalah sebagian penerimaan karyawan atas nilai-nilai organisasi (identifikasi), keterlibatan (Involvement) secara psikologis dan loyalitas. Yang artinya komitmen karyawan terhadap organisasi memiliki tiga (3) aspek yaitu : (1) identifikasi yang mewujudkan dalam bentuk kepercayaan terhadap organisasi, (2) loyalitas menunjukkan sikap dan perilaku yang positif pada organisasinya, karyawan akan memiliki jiwa yang tetap membela organisasinya, berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi, (3) keterlibatan akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi karyawan terhadap organisasinya.

Menurut jurnal Arif Burhan (2013) mengatakan Komitmen organisasi adalah tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasikan diri dengan organisasi, tujuan-tujuan dan keinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan suatu daya diri seorang dalam mengidentifikasikan keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi

Metode Penelitian

Metode ilmiah adalah cara-cara menerapkan prinsip-prinsip logis terhadap penemuan, pengesahan dan penjelasan kebenaran atau cara yang ilmiah untuk mencapai kebenaran ilmu guna memecahkan masalah. Penggunaan metodologi penelitian yang tepat guna menghindari pemecahan masalah yang spekulatif, dan meningkatkan objektivitas dalam menggali ilmu. Siregar, (2013:8)

Metode penelitian yang digunakan dalam metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, menurut Juliansyah noor (2014:38) penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-

teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur (biasannya dengan instrument penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Populasi penelitian merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Menurut Siregar, (2013:30).

Menurut Noor, (2012:147) “Populasi digunakan untuk menyebutkan seluruh elemen/anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan (universum) dari objek penelitian”.

Dari pengertian dan penjelasan para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa populasi adalah objek penelitian yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Sentra Surya Abadi Rangkasbitung yang terdiri dari 50 orang karyawan. Dari populasi tersebut diambil seluruhnya sebagai sampel terdiri pria dan wanita yang bekerja di bagian Costumer Service, Kasir, Accounting, Sales dan bagian Bengkel.

Menurut Siregar, (2013:30) “Sampel adalah prosedur pengambilan data dimana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan digunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dihendaki dari suatu populasi”. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini

menggunakan boring sampling. Menurut Noor , (2012:156) “boring sampling adalah sampel yang mewakili jumlah populasi”. Biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100 karyawan. Dengan demikian , maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. pada penelitian ini sampel yang digunakan yaitu seluruh karyawan di PT. Sentra Surya Abadi Rangkasbitung yang berjumlah 50 karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Model	T	Sig.
(Constant)	1.329	.190
1 Komitmen	22.236	.000

Berdasarkan tabel diatas, didapat nilai thitung yaitu 22,236 yang mempunyai nilai yang lebih besar dibanding ttabel yaitu 2,010 diambil dari taraf signifikan 0,05. Kemudian nilai signifikan yang di dapat yaitu 0,000 yang bearti lebih kecil dari nilai taraf signifikan 0,05. Sehingga HO ditolak dan Hi diterima, jadi terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentra Surya Abadi Rangkasbitung.

Kinerja Karyawan Pada PT. Sentra Surya Abadi Rangkasbitung

Setiap organisasi harus mempunyai kinerja yang harus dilakukan oleh karyawannya hal ini juga akan meningkatkan suatu kinerja karyawan agar lebih mencapai hasil kerja yang baik dan memuaskan. Kemajuan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan untuk mencapainya memerlukan banyak usaha yang harus dilakukan baik oleh pemimpin maupun karyawan dengan kinerjanya yang

dihasilkan.

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai kinerja karyawan diperoleh rata-rata sebesar 210,1 maka dari data yang diperoleh dari 50 responden rata-rata menyatakan setuju mengenai kinerja karyawan pada PT. Sentra Surya Rangkasbitung. Persamaan garis regresi sederhana yang dihasilkan mulai dari variabel $Y > X$ adalah $Y = 1,912 + 0,950x$, hal ini dapat diartikan bahwa kinerja karyawan tanpa didukung komitmen organisasi besarnya 1,912 dari setiap perubahan komitmen organisasi menentukan tingkat kinerja komitmen organisasi Setiap ada kenaikan 1% pada komitmen organisasi maka berakibat naiknya kinerja karyawan sebesar 1,912. Dengan demikian semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin tinggi pula komitmen organisasi di PT. Sentra Surya Rangkasbitung.

Komitmen Organisasi Pada PT. Sentra Surya Abadi Rangkasbitung

Komitmen organisasi merupakan tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasi diri dengan organisasi, tujuan-tujuan dan keinginan untuk memelihara keanggotannya dalam organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan suatu daya diri seorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dengan suatu bagian organisasi.

Pada saat penyebaran angket yang penulis lakukan penulis mendapatkan informasi mengenai komitmen karyawan di PT Sentra Surya Abadi Rangkasbitung yaitu disaat melaksanakan kegiatan maupun pekerjaan yang diadakan di perusahaan karyawan mempunyai peningkatan, yaitu seperti mengerjakan pekerjaan tanpa ditugaskan karena itu sudah menjadi tanggung jawab seorang karyawan. Dan sudah adanya perubahan

yang dilakukan oleh karyawan tersebut dan menjadi lebih efektif dan efisien.

Dan berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai komitmen organisasi diperoleh rata-rata sebesar 206,4 maka dari data yang diperoleh dari 50 responden, rata-rata menyatakan setuju mengenai komitmen organisasi pada PT. Sentra Surya Abadi Rangkasbitung.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa R square adalah 0,912 jadi pengaruh dari variabel komitmen sebesar 91,2 % terhadap kinerja karyawan. Dan 8,8 dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Dan hasil nilai regresi sederhana yaitu $Y = 1,912 + 0,950 X$, nilai koefisien regresi X yaitu sebesar 0,950 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai komitmen organisasi, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,950.

Berdasarkan uji t untuk komitmen organisasi, diperoleh bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($22,236 > 2,010$), dan tingkat signifikan $<$ taraf signifikan α ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t statistic mendukung hipotesis dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Sentra Surya Abadi Rangkasbitung. Hasil dari penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu dari jurnal Yonathan Steve Kosasih (2014) yaitu Komitmen organisasional juga mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi percetakan di PT

Rajawali Citramas.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai komitmen organisasi menunjukkan bahwa responden setuju dengan komitmen organisasi di PT.Sentra Surya Abadi Rangkasbitung dengan presentase 82,56% hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi di PT.Sentra Surya Abadi Rangkasbitung sudah cukup baik.
2. Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai kinerja karyawan menunjukkan bahwa responden setuju dengan kinerja karyawan di PT.Sentra Surya Abadi Rangkasbitung dengan presentase 84,04 % hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah merasa cukup lebih baik terhadap pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik di PT.Sentra Surya Abadi Rangkasbitung
3. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa nilai R square adalah 0,912 jadi pengaruh dari variabel komitmen organisasi sebesar 91,2 % terhadap kinerja karyawan. Dan 8,8 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis, dan hasil regresi linear sederhana yaitu $Y = 1,912 + 0,950x$. Nilai koefisien regresi X yaitu sebesar 0,950 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 % nilai komitmen organisasi maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,950. Hasil uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($22,236 > 2,010$), dan tingkat signifikan $<$ taraf signifikan α ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima,

jadi terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga bisa dijadikan referensi bagi penelitian-penelitian lainnya yang sejenis dan dapat di replikasikan pada penelitian-pemelitian di objek yang lainnya ataupun dengan menggunakan model penelitian.

Daftar Pustaka

- Burhan, Arif. Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap. Diponegoro Journal Of Social And Politic, 1-19. 2013
- Fahmi, Irfan. Manajemen Kinerja. Bandung: Alfabeta,Cv. 2013
- Moeheriono. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Ed isi Revisi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2012
- Noor, Juliansyah. Perilaku Organisasi Konsep Dasar Sumber Daya Manusia Dan Bisnis. Rangkasbitungg: Lppm Stie La Tansa Mashiro . 2012
- Noor, Juliansyah. Penelitian Ilmu Manajemen. Jakarta: Prenadamedia Group. 2013
- Siregar, Syofian . Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2013
- Sopiah. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: C.V Andi Offset . 2008
- Steve Yonathan . Pengaruh Budaya Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan AGORA, vo. 2 no. 1. 2014
- Sutrisno, Edy. Budaya Organisasi. Rawamangun Jakarta: Kencana Prendamedia Group. 2010