

Analisis Determinan Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan

Oleh:

Delyana Rahmawany Pulungan

Program Studi Budidaya Perkebunan, Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian Agro Bisnis Perkebunan

Email : delpulungan@stipap.ac.id

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan, untuk menganalisis pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan, untuk menganalisis pengaruh komitmen normatif terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Adapun populasi dalam penelitian ini karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Dengan sampel sebanyak 51 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara wawancara, studi dokumentasi, dan penyebaran angket. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 22 for windows. Hasil dari penelitian ini menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara komitmen afektif terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen berkelanjutan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen normatif terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Medan. Secara simultan menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Keyword : Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Komitmen Normatif, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi saat ini, kompetisi antar perusahaan semakin erat, karena perusahaan tidak hanya dihadapkan pada persaingan dalam negeri, tetapi juga luar negeri. Menghadapi situasi dan kondisi tersebut, perusahaan harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam bidang sumber daya manusia. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan, karena manusialah yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi. Maka dari itu, keberhasilan perusahaan sangat bergantung kepada kinerja karyawan. Untuk itu setiap karyawan selalu dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, juga diharuskan untuk memiliki pengalaman, motivasi, disiplin diri dan semangat kerja yang tinggi, sehingga karyawan memiliki motivasi kerja yang baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi sehingga sudah seharusnya pemimpin organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi (Tere & Suryoko, 2016, hal. 1).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Mangkunegara, 2014, hal. 9) dengan kata lain, kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu. kinerja karyawan dalam

sebuah perusahaan merupakan ujung tombak dalam mencapai tujuan dan sasaran bagi perusahaan tersebut. Apabila kinerja karyawan rendah maka akan sulit bagi perusahaan untuk dapat mencapai target yang sudah ditetapkan, oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk selalu mengawasi kinerja karyawannya agar tetap dalam keadaan baik, bahkan perusahaan seharusnya selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan berbagai upaya agar karyawan tidak kehilangan semangat dalam bekerja. Karena persaingan begitu ketat, pihak perusahaan dituntut memaksimalkan kinerja karyawan dengan cara menentukan komitmen organisasi sebagai salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan juga erat kaitannya dengan cara bagaimana sebuah perusahaan mengembangkan komitmen organisasinya.

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 dalam menyelesaikan pekerjaan, serta hasrat terus bekerja pada organisasi tersebut. Komitmen organisasi memiliki tiga dimensi dalam berorganisasi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif (Parinding, 2017, hal. 90).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan juga menjadi salah satu dimensi dalam berorganisasi adalah komitmen afektif, menurut Sutrisno (2010, hal. 293) komitmen afektif adalah tingkat keterikatan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi.

Dimensi lain dari komitmen organisasi menurut Umam (2012, hal. 259) adalah komitmen berkelanjutan, komitmen berkelanjutan berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

Menurut Parinding (2017, hal. 90) Hal-hal yang menyebabkan adanya komitmen berkelanjutan antara lain adalah umur, jabatan, dan berbagai fasilitas serta berbagai tunjangan yang diperoleh. Komitmen ini akan menurun jika terjadi pengurangan terhadap berbagai fasilitas dan kesejahteraan yang diperoleh karyawan. Dengan demikian bentuk komitmen berkelanjutan adalah keinginan hasrat karyawan untuk terus bekerja pada organisasi karena membutuhkan pekerjaan tersebut.

Kemudian faktor lain yang menjadi dimensi dalam berorganisasi serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen normatif, menurut Umam (2012, hal. 289) komitmen normatif menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen normatif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Dengan demikian bentuk komitmen normatif adalah kekuatan hasrat karyawan untuk terus bekerja pada organisasi karena merasa wajib untuk tetap tinggal dalam organisasi, hal ini karena tekanan dari orang lain. Dari konsep teori organisasi di atas telah dijelaskan bahwa kinerja yang baik dapat terwujud apabila karyawan memiliki komitmen organisasional tempat ia bekerja. Dengan demikian, komitmen organisasi itu merupakan hal yang penting bagi organisasi terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan dalam organisasi.

Berdasarkan hasil observasi pada PT. Perkebunan Nusantara IV penulis mendapatkan temuan bahwa menurunnya kinerja karyawan dalam hal menyelesaikan tugas kurang tepat waktu, kemudian dalam pelaksanaan kerja sehari-hari masih ditemukan waktu istirahat karyawan yang tidak menentu yang disebabkan karena banyaknya pekerjaan karyawan untuk mencapai target yang harus diselesaikan pada waktu yang mendesak. serta rendahnya komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan, hal ini ditandai dengan penurunan tanggung jawab karyawan terhadap kewajibannya di perusahaan. Dan menurunnya semangat kerja pada karyawan yang sudah lanjut usia. Serta keadaan lingkungan kerja ditemukan adanya

keluhan karyawan dalam melakukan pekerjaan dari unit satu ke unit yang lain disebabkan adanya karyawan yang cuti, sakit, tidak hadir dan lain sebagainya.

KAJIAN TEORI (*Heading Level 1 (12 pt)*)

Kinerja

Menurut Bangun (2012, hal. 231) “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan, Selanjutnya dikatakan pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi kemampuan motivasi”.

Sedangkan menurut Priansa (2018, hal. 269) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, yang merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi”. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak atau besarnya mereka dalam memberi kontribusi kepada organisasi. Maka untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang karyawan, sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan. Dengan kata lain, kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misinya. Dengan kata lain kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu.

Komitmen Afektif

Selanjutnya Umam (2012, hal. 259) komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota dengan komitmen organisasi yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu. komitmen afektif mencerminkan kekuatan kecenderungan individual untuk tetap bekerja dalam organisasi karena individu tersebut setuju dengan organisasi dan senang bekerja pada organisasi tersebut.

Adapun menurut Sutrisno (2011, hal. 293) Komitmen afektif adalah tingkat keterikatan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. Komitmen dalam jenis ini muncul oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi yang tidak diperolehnya dari tempat atau organisasi yang lain.

Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan muncul karena kebutuhan dan dorongan bahwa komitmen sebagai suatu perilaku yaitu terjadi karena adanya suatu ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan didalam organisasi pada masa lalu dan hal ini tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan. Menurut Sutrisno (2010, hal. 293) Komitmen berkelanjutan dapat didefinisikan sebagai ketertarikan anggota secara psikologis pada organisasi karena biaya yang dia tanggung sebagai konsekuensi keluar organisasi. anggota akan cenderung memiliki daya tahan atau komitmen yang tinggi dalam keanggotaan jika pengorbanan akibat keluar organisasi semakin tinggi.

Menurut Imron (2018, hal. 50) Komitmen berkelanjutan berkaitan dengan nilai ekonomis yang diterima jika tetap berada pada organisasi. Komitmen ini mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal di organisasi tersebut karena adanya perhitungan atau analisis tentang untung atau rugi dimana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam meninggalkan organisasi tersebut.

Komitmen Normatif

Menurut Priansa (2018, hal. 241) komitmen normatif merupakan komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri pegawai, berisi keyakinan pegawai akan tanggung jawabnya terhadap organisasi. Pegawai merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen normatif merupakan kewajiban yang dirasakan oleh pegawai, bahwa idealnya ia tidak berpindah pekerjaan ke organisasi lain.

Adapun komitmen Normatif menurut Umam (2012, hal. 261) yaitu menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen normatif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Komitmen normatif juga merupakan suatu perasaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan hutang budi pada organisasi.

Kerangka Konseptual

Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga individu tersebut akan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan (Umam, 2010, hal. 259).

Pada penelitian terdahulu oleh Gustina & Fatmawati (2017, hal. 76) menyimpulkan bahwa Komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen afektif dari karyawan maka akan semakin meningkat kinerja individual karyawan. Dengan demikian dari teori dan penelitian terdahulu di atas didapatkan hipotesis bahwasanya “Komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.

Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanifah (2016, hal. 8) yang menyimpulkan bahwa “komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang ditampilkan tidak dipengaruhi oleh komitmen afektif karyawan.

Hubungan Komitmen Berkelanjutan Terhadap Kinerja Karyawan

Wibowo (2013, hal. 189) Komitmen berkelanjutan adalah keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena kepedulian atas biaya yang berkaitan apabila meninggalkannya, kita tinggal karena kita perlu.

Hasil penelitian terdahulu oleh Tree & Suryoko (2016, hal. 7) menunjukkan bahwa “Komitmen berkelanjutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurandini & Lataruva (2014, hal. 3) yang menyatakan bahwa “komitmen berkelanjutan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”

Hubungan Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan

Sutrisno (2011, hal. 293) Komitmen normatif adalah keterikatan anggota secara psikologis dengan organisasi karena kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi.

Hasil penelitian terdahulu Pathan dkk (2016, hal. 185) menyimpulkan bahwa “Komitmen normatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.

Harmen & Amanah (2013, hal. 212) menyimpulkan bahwa “Komitmen normatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja”

Hubungan Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi. Komitmen yang kuat pada karyawan dapat meningkatkan kinerja yang baik bagi organisasi.

Hasil penelitian terdahulu oleh Parinding (2017, hal. 103) menyimpulkan bahwa “Komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.

METODE

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Juliandi (2012, hal. 90) mengemukakan bahwa “Analisis asosiatif bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.” Sebagai arah penelitian dimana peneliti bermaksud untuk mengetahui sampai sejauh mana suatu hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat, adapun topik utama yang menjadi variabel terikat adalah tentang kinerja karyawan, sedangkan variabel bebasnya adalah tentang komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan sebanyak 106 orang. Besar sampel yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin menjadikan sampel dalam penelitian ini menjadi 51 orang karyawan.

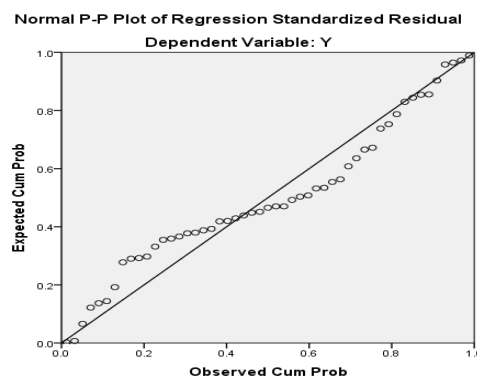
Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut : Wawancara (interview), Kuesioner (Angket)

Teknik analisis data yaitu teknik atau cara menganalisis data penelitian. Statistik yang digunakan disini adalah hanya statistik yang benar-benar mampu untuk menjawab rumusan masalah, tujuan penelitian, dan hipotesis penelitian. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut., Uji Asumsi Klasik, Uji Heteroskedastisitas, Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar1 Hasil Uji Normalitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

Hasil Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Dalam penelitian ini gejala multikoleniaritas dilihat dari nilai faktor inflasi varian (Variance Inflation Factor/VIF) batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikoleniaritas adalah nilai tolerance $> 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

Tabel Uji Multikoleniaritas
Coefficients^a

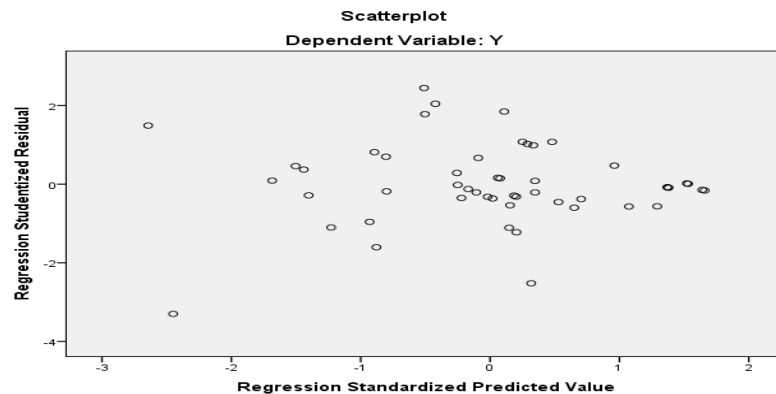
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.354	2.823
X2	.262	3.820
X3	.333	3.001

a. Dependent Variable: Y

Jika dilihat pada tabel IV.10 diketahui bahwa nilai Variance Inflation Factor untuk variabel komitmen afektif (X1) sebesar 2,823 komitmen berkelanjutan (X2) sebesar 3,820 dan komitmen normatif (X3) sebesar 3,001. Masing-masing variabel independen tidak memiliki nilai yang lebih dari 10. Demikian juga nilai Tolerance pada variabel komitmen afektif (X1) sebesar 0,354 komitmen berkelanjutan (X2) sebesar 0,262 dan komitmen normatif (X3) sebesar 0,333 masing-masing variabel independen, nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikoleniaritas antara variabel independen yang diindikasikan dari nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa analisis lebih lanjut dapat dilakukan dengan menggunakan model regresi berganda.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model variabel dan residual satu pengamatan yang lain. Jika varian residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas.



Gambar Hasil Uji Heterokedastisitas

Diskusi

Berdasarkan gambar IV.2 grafik Scatterplot diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heterokedastisitas pada model regresi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan di atas, maka dapat diambil kesimpulan mengenai analisis pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan. Adapun kesimpulannya sebagai berikut: Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukan tidak ada pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukan ada pengaruh yang signifikan Komitmen Berkelanjutan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukan ada pengaruh yang signifikan Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa variabel Komitmen Afektif, komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.

REFERENSI

- Arianty, Bahagia, Lubis & Siswadi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Akbar, Amirul., Musadieg, Mochammad Al, & Mukzam, Mochammad Djudi. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. PELINDO Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* , 2 (47), 33-38.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Bangun, Wilson. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: Umsu Press.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.

- Hanifah, N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif (Studi pada Karyawan PT PETROKOPINDO CIPTA SELARAS GRESIK). *Jurnal Ilmu Manajemen* , 4 (3), 1-10.
- Harmen, H., & Amanah, D. (2013). Analisis Model Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Negeri Medan. *Jurnal Keuangan & Bisnis*, 5 (3), 205-213.
- Imron. (2018). *Aspek Spiritualitas Dalam Kinerja*. Magelang: Unimma Press.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Moeheriono. (2014). *Indikator Kinerja Utama (IKU) Perencanaan, Aplikasi, dan Pengembangan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nurandini, A., & Lataruva, E. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* , 11 (1), 78-91.
- Nurbiyati, T., & Wibisono, K. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Afektif Komitmen Kontinyu dan Normatif terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Kajian Bisnis* , 22 (1), 21-37.
- Pane, S. G., & Fatmawati. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)* , 2 (3), 67-79.
- Parinding, R. G. (2017). Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1 (2), 88-107.
- Pathan, R. D., Natsir, S., & Adda, H. W. (2016). Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Radio Nebula Nada Di Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 2 (2), 175-186.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011). *Budaya organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Suseno, M. N. (2010). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Psikologi*, 37 (1), 94-109.
- Tree, E., & Suryoko, S. (2016). Pengaruh Komitmen Afektif Komitmen Berkelanjutan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Organization Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Temprina Media Grafika Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5 (3), 1-13.
- Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo. (2015). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi Definisi Dipengaruhi Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.