



PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GERBANG DUABELAS

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. GERBANG DUABELAS

Nova Arestia

*Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyadharma Pontianak, Indonesia
novaarestia@widyadharma.ac.id*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh dari komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Gerbang Duabelas. Responden yang menjadi sampel dalam penelitian adalah seluruh populasi karyawan PT. Gerbang Duabelas yang berjumlah 32 orang. Bentuk penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif. Dalam penelitian, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui penyebaran kuesioner dan studi literatur. Teknik analisis yang digunakan adalah kuantitatif dan kualitatif, dengan skala likert dan SPSS 23, menggunakan alat analisis seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas dan uji linearitas), uji koefisien determinasi, analisis regresi linear sederhana dan uji t. Penelitian ini mendapatkan hasil yang valid dan reliabel, data berdistribusi normal, serta memiliki hubungan yang linear. Dari hasil uji koefisien determinasi didapatkan bahwa variabel komitmen organisasi menjelaskan sebesar 13,8 persen dari kinerja karyawan. Hasil dari penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana dan uji t menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Komitmen; Kinerja; Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of organizational commitment on employee performance at PT. Pintu Duabelas. Respondents who were sampled in the study were the entire population of PT. Gerbang Duabelas employees, amounting to 32 people. The form of research used is the associative method. In the research, the data collection technique used was through the distribution of questionnaires and literature studies. The analysis technique used is quantitative and qualitative, with Likert scale and SPSS 23, using analytical tools such as validity test, reliability test, classical assumption test (normality test and linearity test), coefficient of determination test, simple linear regression analysis and t-test. This study obtained valid and reliable results, the data is normally distributed, and has a linear relationship. From the results of the coefficient of determination test, it was found that the organizational commitment variable explained 13.8 percent of employee performance. The results of the study using simple linear regression analysis and t-test indicate that organizational commitment has a significant positive effect on employee performance.

Keywords: *Commitment, Performance, Employees*

Detail Artikel:

Diterima: 8 Maret 2022

Disetujui: 26 April 2022

PENDAHULUAN

Dalam mencapai tujuan akhir suatu perusahaan, selain manajemen yang baik, karyawan juga ikut turut andil melalui kinerjanya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya

dalam perusahaan (Yani, 2012). Tanpa adanya kinerja dari karyawan, perusahaan tidak bisa berjalan dengan lancar apalagi mencapai tujuan akhirnya. Sitinjak, *et al.* (2021) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai moral maupun etika perusahaan.

Kinerja karyawan yang dikelola dengan baik dapat memenuhi standar dan target perusahaan, sehingga mendatangkan keuntungan yang maksimal. Maka dari itu, perusahaan sedapat mungkin menjaga kinerja karyawan. Salah satunya dengan cara memberikan perhatian dan membentuk komitmen pada diri karyawan. Ingarianti (2015) menyatakan komitmen yang tinggi bermanfaat bagi perusahaan maupun karyawan. Apabila karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan tempatnya bekerja, menunjukkan ada kepuasan kerja yang terpenuhi dan dapat meningkatkan kinerja yang bersangkutan. Implikasi dari hal tersebut adalah memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan akhirnya (Edison, *et al.*, 2017). Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Akbar, *et al.* (2017), Sapitri (2016), dan Nadapdap (2017).

PT. Gerbang Duabelas atau yang lebih dikenal dengan nama Hokiland berdiri sejak 18 November 2013 bergerak pada bidang pembangunan perumahan (*developer*). Perusahaan membangun dan menjual hunian atau tempat tinggal di daerah Pontianak dan Kubu Raya, Kalimantan Barat. Pada kegiatan operasional sehari-hari, karyawan bertemu dengan konsumen dan pihak-pihak lain yang terkait pembangunan. Hal tersebut secara tidak langsung mendorong karyawan untuk memiliki kinerja yang optimal dan maksimal dalam memberikan pelayanan. Sehingga perusahaan juga perlu mengelola karyawannya secara efektif, salah satunya dengan memperhatikan tingkat perputaran karyawan. Berikut ini merupakan tingkat perputaran karyawan PT. Gerbang Duabelas dari tahun 2018 sampai dengan 2021:

Tabel 1 Tingkat Perputaran Karyawan PT. Gerbang Duabelas Tahun 2018-2021

Tahun	Jumlah Karyawan (Awal)	Masuk	Keluar	Jumlah Karyawan (Akhir)	Persentase (%)
2018	36	5	2	39	8,00
2019	39	16	8	31	22,86
2020	31	4	2	33	6,25
2021	33	0	1	32	-3,08

Sumber: Data Olahan, 2022

Adapun rumus untuk menghitung persentase perputaran karyawan menurut Hasibuan (2020) adalah sebagai berikut:

$$\text{Turnover} = \frac{\Sigma (\text{yang diterima} - \text{yang keluar})}{1/2 \Sigma (\text{karyawan awal} + \text{karyawan akhir})} \times 100\%$$

Pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa tingkat perputaran karyawan dari tahun ke tahun cenderung naik turun. Sopiah & Sangadji (2018) menyatakan perputaran karyawan membawa pengaruh kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang. Senada dengan pendapat tersebut, Halimsetiono (2014) mengungkapkan perputaran karyawan dapat mengganggu kelancaran pekerjaan di perusahaan. Maka dari itu, untuk mencegah tingginya perputaran karyawan, perusahaan perlu meningkatkan komitmen karyawan. Melihat tingkat perputaran di PT. Gerbang Duabelas yang cukup signifikan dapat berarti komitmen organisasi dari karyawan dengan perusahaan masih belum terbentuk dengan baik. Karena dengan adanya rasa komitmen organisasi yang tinggi akan menurunkan keinginan para karyawan untuk pindah kerja (Halimsetiono, 2014).

Berdasarkan latar belakang yang diungkapkan, maka dapat disajikan rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gerbang Duabelas Kubu Raya. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Gerbang Duabelas Kubu Raya.

Komitmen Organisasional

Komitmen karyawan adalah suatu bentuk dimana karyawan memiliki keterlibatan, menerima kondisi lingkungan yang ada, serta berusaha untuk berprestasi dan mengabdikan diri (Edison, *et al.*, 2017). Komitmen dari karyawan tidak dapat terbentuk dengan sendirinya, melainkan dibantu dan didukung oleh perusahaan terutama manajemen puncak atau pimpinan. Samsuddin (2018) mengungkapkan dengan cara dan teknik yang tepat, pimpinan yang baik dapat menciptakan dan menumbuhkan komitmen.

Komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun (Yusuf & Syarif, 2018). Pendapat senada juga diungkapkan oleh Utaminingsih (2014), yang menyatakan komitmen organisasi adalah keinginan para anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi.

Meyer dan Allen dalam Edison, *et al.* (2017) menyebutkan terdapat tiga komponen dalam komitmen karyawan yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif. Komitmen dari karyawan melalui kinerjanya dapat mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan akhirnya. Kasmir (2019) menyatakan komitmen merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Yani, 2012). Menurut Sopiah & Sangadji (2018), kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja menurut Syaifuddin (2018) dapat ditinjau dari dua perspektif, yaitu individu dan organisasi. Kinerja dalam perspektif individu menilai kinerja berdasarkan hasil capaian yang diperoleh individu, sedangkan kinerja dalam perspektif organisasi menilai kinerja berdasarkan hasil capaian yang diperoleh unit-unit dan orang-orang dalam organisasi secara total. Edison, *et al.* (2017) mengungkapkan dimensi dari kinerja adalah target, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat asas.

Hipotesis

Berasal dari penelusuran referensi teoritis dan penelitian-penelitian yang ada, dapat membuktikan hipotesis diterima ataupun ditolak. Hipotesis adalah jawaban sementara yang merupakan dugaan peneliti terhadap hal-hal yang dipertanyakan dalam rumusan masalah (Juliandi, *et al.*, 2016). Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_1 = komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gerbang Duabelas

METODOLOGI

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel (Juliandi, *et al.*, 2016). Data dikumpulkan menggunakan alat bantu kuesioner (daftar pertanyaan terstruktur dengan alternatif jawaban yang tersedia (Nugroho, 2018)) dan studi literatur yang relevan dan menunjang penelitian, antara lain melalui studi kepustakaan (buku-buku, jurnal, internet, dan literatur-literatur yang relevan dengan masalah yang diteliti).

Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Gerbang Duabelas yang berjumlah 32 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu

keadaan di mana semua anggota populasi dijadikan sampel (Rosyidah & Fijra, 2021), sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 responden.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan skala Likert dan program SPSS 23.00. Alat analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas dan uji linearitas), uji koefisien determinasi, analisis regresi linear sederhana, dan uji t.

PEMBAHASAN

Berikut ini merupakan hasil penelitian setelah pengolahan data dilakukan, yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas dan uji linearitas), uji koefisien determinasi, analisis regresi linear sederhana, dan uji t.

Uji Validitas

Terlampir pada Tabel 2 merupakan rekap hasil uji validitas.

Tabel 2 Rekap Hasil Uji Validitas

Variabel		r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	0,810	0,361	Valid
	Komitmen Kontinuan	0,910	0,361	Valid
	Komitmen Normatif	0,622	0,361	Valid
	Target	0,776	0,361	Valid
Kinerja Karyawan	Kualitas	0,779	0,361	Valid
	Waktu	0,855	0,361	Valid
	Taat Asas	0,784	0,361	Valid

Sumber: Data Olahan, 2022

Sunjoyo, *et al.* (2013) menyatakan apabila koefisien korelasi *product moment* (r_{hitung}) lebih besar daripada r_{tabel} maka butir pertanyaan dapat dianggap valid. Berdasarkan pengujian maka hasil uji validitas memperlihatkan nilai r_{hitung} lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} (0,361), yang artinya item dapat digunakan sebagai indikator untuk mengukur variabel.

Uji Reliabilitas

Pada Tabel 3 tersaji rekap hasil uji reliabilitas.

Tabel 3 Rekap Hasil Uji Reliabilitas

<i>Variabel</i>		<i>Item to Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	0,577	0,685
	Komitmen Kontinuan	0,647	
	Komitmen Normatif	0,404	
Kinerja Karyawan	Target	0,608	0,804
	Kualitas	0,549	
	Waktu	0,726	
	Taat Asas	0,627	

Sumber: Data Olahan, 2022

Mengutip dari Sunjoyo, *et al.* (2013), suatu konstruk dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach's Alpha* (α) lebih dari 0,60. Pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan masing-masing sebesar 0,685 dan 0,804, yang berarti data yang digunakan dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas)

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal. (Febry & Teofilus, 2020).

Tabel 4 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		<i>Unstandardized Residual</i>
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.38770872
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.135
	Negative	-.107
Test Statistic		.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.149 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Olahan, 2022

Pada Tabel 4, hasil Uji Normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,149 dan lebih besar dari 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal dan lolos uji normalitas.

Uji Asumsi Klasik (Uji Linearitas)

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Jika nilai *Deviation from Linearity Sig.* lebih besar dari 0,05 maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen, (Febry & Teofilus, 2020)

Tabel 5 Uji Linearitas

ANOVA Table

			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Kinerja Karyawan *	Between Groups	(Combined) Linearity	1.163	9	.129	.670	.727
Komitmen Organisasi		Deviation from Linearity	.747	1	.747	3.873	.062
	Within Groups		.416	8	.052	.270	.969
	Total		4.244	22	.193		
			5.407	31			

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan hasil Uji Linearitas, dapat diketahui nilai *Deviation from Linearity Sig.* sebesar 0,969 dan lebih besar dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dan komitmen organisasi mempunyai hubungan linear secara signifikan.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen (Gozhali, 2013). Berikut ditampilkan hasil uji koefisien determinasi dari penelitian ini:

Tabel 6 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.372 ^a	.138	.109	.39412

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Nilai *R Square* 0,138 atau 13,8 persen, yang berarti kemampuan variabel komitmen organisasi untuk menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 13,8 persen, sedangkan 86,2 persen sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Sederhana dan Uji t

Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dan independen. Selain itu, dari tabel *Coefficients* juga dapat dilihat hasil uji t, yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu

variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. (Ghozali, 2013)

Tabel 7 Analisis Regresi Linear Sederhana dan Uji t

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	2.062	.904		2.279	.030
Komitmen Organisasi	.432	.197	.372	2.193	.036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh persamaan regresi berikut:

$$Y = 0,372X$$

Dari persamaan regresi tersebut, nilai koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,372 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tingginya komitmen organisasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan pada PT. Gerbang Duabelas.

Berdasarkan hasil uji t, dilihat bahwa nilai signifikan variabel komitmen organisasi kurang dari 0,05 dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2,042), maka dapat dinyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gerbang Duabelas. Hal tersebut juga dapat menunjukkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini (H_1) diterima, yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Gerbang Duabelas. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akbar, *et al.* (2017), Sapitri (2016), dan Nadapdap (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Pada karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif dalam kinerja karyawan walaupun pengaruhnya tidak terlalu besar. Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan adalah lebih memperhatikan karyawan, seperti mengadakan acara *gathering* setahun sekali supaya terbentuk ikatan antar karyawan dan dengan perusahaan; melibatkan karyawan secara langsung atau tidak langsung dalam pengambilan keputusan; atau memberikan kompensasi yang adil sesuai

harapan dan kontribusi karyawan. Sedangkan bagi penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, *employee engagement*, lingkungan kerja, atau lainnya.

REFERENSI

- [1] Adi, A. Z., & Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Penghargaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Pada Perbankan Syariah di Kota Batam. *Jurnal Etikonomi*, 14(1).
- [2] Akbar, A., et al. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pelindo Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 47 (2): 33-38.
- [3] Batu, G. S. L., dan Ratnasari, S. L. (2014). Pengaruh Perilaku Individu, Kompensasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batamindo Investment Cakrawala Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol.6. No.2., Agustus 2014.
- [4] Buulolo, A., SL Ratnasari. (2020). Pengaruh Dukungan Supervisor, Komitmen Organisasional, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Dimensi*. 9 (2), 339-351.
- [5] Edison, E., et al. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta, Bandung.
- [6] Febry, T. & Teofilus. 2020. *SPSS: Aplikasi pada Penelitian Manajemen Bisnis*. Media Sains Indonesia, Bandung.
- [7] Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- [8] Gumilar, G. G., Ratnasari, S. L., dan Zulkifli. (2020). Komitmen Organisasional: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, dan Kepuasan Kerja. (2020). *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 1., Maret 2020. Hal. 48-56.
- [9] Halimsetiono, E. 2014. Peningkatan Organisasi untuk Menurunkan Angka *Turnover* Karyawan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*, Volume 8 (8): 339-345.
- [10] Hasibuan, M. S. P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- [11] Ingarianti, T. M. 2015. Pengembangan Alat Ukur Komitmen Organisasi. *Jurnal Riset Aktual Psikologi*, Volume 6 (1): 80-91.
- [12] Juliandi, et al. 2016. *Mengolah Data Penelitian Bisnis dengan SPSS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI, Medan.
- [13] Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers, Depok.
- [14] Nadapdap, K. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, Volume 3 (1): 1-9.
- [15] Nugroho, E. 2018. *Prinsip-Prinsip Menyusun Kuesioner*. UB Press, Malang.
- [16] Ratnasari, S. L., Christiananta, B., Eliyana, A. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan serta Prestasi Kerja Dosen Tetap Yayasan Perguruan Tinggi Swasta di Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen (JAM)*. Vol. 24., No.1. April, 2012.
- [17] Ratnasari, S.L., Sinaga E.P., Hadi, M.A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan stress Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Trias Politika*. 5(2). 128-140.
- [18] Rosyidah, M. & Fijra, R. 2021. *Metode Penelitian*. Deepublish, Sleman.



- [19] Samsuddin, H. 2017. *Kinerja Pegawai*. Indomedia Pustaka, Sidoarjo.
- [20] Sapitri, R. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*, Volume 3 (2): 1-9.
- [21] Sitinjak, W., et al. 2021. *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Media Sains Indonesia, Bandung.
- [22] Sopiah, & Sangadji, E. M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. ANDI, Yogyakarta.
- [23] Sunjoyo, et al. 2013. *Aplikasi SPSS untuk SMART Riset*. Alfabeta, Bandung.
- [24] Syaifuddin. 2018. *Motivasi & Kinerja Pegawai*. Indomedia Pustaka, Sidoarjo.
- [25] Utaminingsih, A. 2014. *Perilaku Organisasi*. Universitas Brawijaya Press, Malang.
- [26] Widyanti, R., Basuki, B., Ratnasari, S.L. (2021). Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap komitmen Organisasional. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 255-268.
- [27] Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- [28] Yusuf, R. M. & Darman, S. 2018. *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Nas Media Pustaka, Makassar.