

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA AREA PEKANBARU

Ranty Sapitri

Email : rantysapitri@gmail.com

Pembimbing : Suryalena, S.Sos M.Si

Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

Kampus bina widya jl. H.R. Soebrantas Km. 12,5 simp. Baru Pekanbaru 28293 –
Telp/Fax. 0761- 63277

ABSTRAKS

This study aimed to analyze the Influence of Organizational Commitment on Employee Performance Pekanbaru Area National Electricity Company. In this research there are two variables: Organizational Commitment (X) Employee Performance (Y) in which the population of this study were all employees remain part of the state electricity company offices Pekanbaru area with lots of samples is 76 respondents who use census techniques. Analysis of the data in this study using SPSS.

The results of this study indicate that the organizational commitment consisting of affective commitment, continuance commitment and normative commitment owned National Electricity Company employees Pekanbaru Area. And the high performance owned National Electricity Company employees Pekanbaru Area. In this research, organizational commitment and significant positive effect on employee performance Pekanbaru Area National Electricity Company.

Keywords : Affective commitment, Continuing Commitment, Normative Commitment and Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan didalam organisasi tersebut. Setiap perusahaan apapun bentuknya dan jenisnya, akan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berfikir, bertindak serta terampil dalam menghadapi kesuksesan dari suatu perusahaan. Untuk itu, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan dan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja perusahaan. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah komitmen organisasi. Yang menjadi tuntutan organisasi terhadap anggotanya adalah komitmen karyawan terhadap organisasi di tempat bekerja. Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap di banding yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar-masuk (turnover) karyawan. Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik. Dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat

dihindari. Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari komitmen organisasi adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para karyawan serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

PLN adalah singkatan dari Perusahaan Listrik Negara. PLN ini adalah sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. PLN merupakan pemegang kuasa usaha tenaga kelistrikan di Indonesia, salah satunya adalah PT. Perusahaan Listrik Negara wilayah Riau dan Kepulauan Riau. PT. Perusahaan Listrik Negara wilayah Riau dan Kepulauan Riau memiliki beberapa kantor cabang, salah satunya adalah PT. Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. PT. Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru ini merupakan tempat khusus bagi pelanggan listrik besar seperti perusahaan-perusahaan, pabrik dan sebagainya.

PT. Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru yang beralamatkan di Jl. Setia Budi No.57 Pekanbaru ini merupakan suatu wadah bagi masyarakat untuk berinteraksi secara langsung dengan PT. Perusahaan Listrik Negara tersebut. Peneliti memilih PT. Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru untuk dijadikan objek penelitian karena PT. Perusahaan Listrik Negara Area

Pekanbaru merupakan suatu badan yang bergerak dibidang kelistrikan yang melayani kebutuhan akan tenaga listrik untuk berbagai lapisan masyarakat Indonesia mulai dari industri hingga rumah tangga. Sebagai satu-satunya perusahaan yang memasok listrik di Indonesia, PT. Perusahaan Listrik Negara yang berpegang teguh pada visi, “Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul, dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani”. Keberhasilan PT. Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru dalam memenuhi misinya dapat dikatakan sebagai indikator dari kinerja karyawan perusahaan tersebut. Selain itu komitmen organisasi juga dapat menjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan akan dapat menghasilkan pekerjaan yang dapat memenuhi tujuan dari PT. Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru tersebut.

PT. Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru perlu meningkatkan kinerja SDM yang dimilikinya. Hal tersebut menjadi sebuah tuntutan yang harus dipenuhi karena kinerja SDM erat kaitannya dengan pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut Robbins dalam Sopiah (2008:155) komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Tanpa komitmen organisasi yang efektif dari PT. Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru yang harus diberikan terhadap karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapainya hal tersebut, maka upaya PT. Perusahaan Listrik Negara

Area Pekanbaru perlu didukung oleh komitmen terhadap organisasi dari para karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, maka perumusan masalah yang di angkat dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. Serta berdasarkan rumusan masalah yang disebutkan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

- a. Mengetahui Komitmen Organisasi pada PT. Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru.
- b. Mengetahui Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Listrik NegaraArea Pekanbaru.
- c. Menganalisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Stephen P Robbins dan Judge mendefenisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Mowday, Porter, dan Steers yang dikutip oleh Schultz, (1998) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga komponen berikut. Pertama, menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi. Kedua, keinginan untuk berusaha keras bagi organisasi. Dan ketiga, memiliki hasrat

keinginan kuat untuk tetap berada dalam organisasi.

Allen and Meyer (1990) mengelompokkan tiga bentuk komitmen organisasi, yaitu:

1. Komitmen Afektif

Keterkaitan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginannya sendiri..

2. Komitmen Kelanjutan

Komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuh kebutuhan.

3. Komitmen Normatif

Keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

Meyer et al. (1990) mengikutsertakan di dalam penelitiannya beberapa hal yang menjadi akibat dari komitmen organisasi:

a. *Turnover*

Turnover adalah tingkat pertukaran atau pergantian, yang dalam konteks ini adalah pertukaran tenaga kerja atau karyawan. Tingkat turnover dapat diakibatkan oleh komitmen organisasi. Hubungan antara turnover dan komitmen organisasi tergolong tinggi, keinginannya untuk

mengundurkan diri atau meninggalkan organisasi akan rendah, begitu pula sebaliknya. Karyawan yang komitmennya rendah akan dengan mudah memiliki niat untuk keluar dari organisasi.

b. Ketidakhadiran/tingkat absensi

Komitmen organisasi juga mempengaruhi ketidakhadiran karyawan ditempat kerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan menunjukkan sikap negatif terhadap ketidakhadiran. Mereka cenderung untuk mengusahakan untuk hadir ditempat kerja. Dari ketiga dimensi komitmen, hanya komitmen afektif yang berhubungan negatif dengan ketidakhadiran.

c. Kinerja karyawan

Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sesuai dengan sebelumnya. Dengan kata lain, karyawan dengan komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan berkinerja lebih baik. Dari dua dimensi komitmen organisasi, hanya komitmen afektif dan komitmen normatif yang memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Sedangkan komitmen kelanjutan memiliki hubungan yang negatif. Komitmen afektif ditemukan lebih kuat hubungan positifnya dengan kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson (2002:78), menyatakan bahwa standar kinerja seseorang yang dilihat kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap

kooperatif. Standar kerja tersebut ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan yaitu menjalankan apa-apa saja yang sudah diberikan organisasi untuk dikerjakan oleh karyawan, oleh karena itu kinerja individual dalam kriteria pekerjaan harus diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasil harus dikomunikasikan kepada seluruh karyawan.

Christie Dkk (2010) menyatakan kinerja adalah pencapaian suatu hasil yang dikarakteristikan dengan keahlian tugas seseorang ataupun kelompok atas dasar tujuan yang telah ditetapkan. Bernandin, John H & Joyce E.A Russel (1993) kinerja dinyatakan sebagai catatan outcomes yang dihasilkan dari suatu aktifitas tertentu, selama kurun waktu tertentu. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Menurut Bernandin & Russel yang dikutip oleh Gomes (2003), terdapat tujuh dimensi penilaian kinerja karyawan yang menjadi perhatian:

1. Kuantitas (*Quantity of Work*), jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. Kualitas (*Quality of Work*), kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat kesesuaian dan kecapaiannya.
3. Pengetahuan kerja (*Job knowledge*), luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

4. Kerja sama (*Cooperation*), kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
5. Dapat diandalkan (*Dependability*), kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
6. Inisiatif (*intiative*), semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
7. Sikap (*Personal qualities*), menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan itegritas pribadi.

METODE PENELITIAN

Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga sebagai subjek penelitian. Target populasi dari penelitian ini adalah karyawan tetap yang ada di PT. Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru.

Dalam penentuan pengambilan sampel pada dasarnya tergantung pada jumlah populasi dan kesanggupan untuk menjangkaunya, kurang dari 100 dan peneliti memiliki kesanggupan untuk menjangkaunya secara keseluruhan, maka metode pengambilan sampel yang digunakan dengan teknik sensus. Metode ini mengisyaratkan semua anggota populasi disampel penelitian, karena terbatasnya jumlah sampel. Maka dalam penelitian ini sampel adalah keseluruhan populasi yang berjumlah 76 responden.

Teknik Analisis Data

1. Uji validitas
2. Uji reliabilitas

3. Uji hipotesis

Adapun teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana ini bertujuan untuk melihat pengaruh antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.

$$Y = a + b \cdot x$$

Keterangan:

Y = variabel kinerja karyawan

X = variabel komitmen organisasi

a = konstan (intersep fungsi)

b = koefisien regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang telah dikumpulkan masih berupa data mentah, sehingga perlu diolah kemudian dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 19.

A. Analisis Regresi Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	63.709	2.837		22.460	.000
Komitmen Organisasi	.428	.063	.617	6.753	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan = 63,709 + 0,428 Komitmen Organisasi

Arti angka dari persamaan diatas adalah :

- Nilai konstanta (a) sebesar 63,709 artinya apabila komitmen organisasi diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan sebesar 63,709.
- Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar

0,428 artinya setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,428.

B. Uji Korelasi (r)

Correlations

		Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi
Pearson	Kinerja Karyawan	1.000	.617
Correlation	Komitmen Organisasi	.617	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000
	Komitmen Organisasi	.000	.
N	Kinerja Karyawan	76	76
	Komitmen Organisasi	76	76

Berdasarkan data tabel diatas, dapat dilihat koefisien korelasi sebesar 0,617 yang terletak pada rentang 0,60 – 0,799 dengan kategori **kuat**. Artinya terdapat hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.

C. Uji Determinasi (R²)

Pada model linier sederhana ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya r². Jika r² yang diperoleh mendekati 1 maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat. Sebaliknya jika r² mendekati 0 maka semakin lemah pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.617 ^a	.381	.373	3.94560

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan data tabel diatas, dapat dilihat koefisien determinasi besar 0,381. Artinya adalah bahwa persentase pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 38,1%.

D. Uji Hipotesis (T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	63.709	2.837		22.460	.000
Komitmen Organisasi	.428	.063	.617	6.753	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari uji t diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 6,753 dengan signifikansi 0,000. Diperoleh nilai t table dengan $df = n-k-1 = 76-1-1 = 74$ pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) sebesar 1,993. Dengan demikian diketahui $t \text{ hitung } (6,753) > t \text{ tabel } (1,993)$ atau signifikansi $(0,000) < 5\% (0,05)$. Dapat diartikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

.Penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru terbukti para karyawan memiliki komitmen organisasi yang kuat dan kinerja yang tinggi. Maka tujuan serta visi misi perusahaan dapat tercapai dan sesuai target perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian terdapat 3 Komitmen Organisasi pada karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru yaitu komitmen afektif, komitmen kelanjutan dan komitmen normatif yang ada di setiap individu karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru tersebut. Komitmen yang paling tinggi yaitu komitmen afektif dan komitmen yang terendah yaitu komitmen normatif.

2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kinerja Karyawan karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru menunjukkan kinerja yang tinggi. Yang dianalisis dari tujuh dimensi yaitu kuantitatif, kualitatif, pengetahuan kerja, kerja sama, dapat diandalkan, inisiatif dan sikap yang terdapat didalam individu karyawan tersebut.

3. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Komitmen Organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. Hal ini tentunya komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan yang akan dihasilkan oleh karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis mengemukakan saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada pihak perusahaan agar dapat terus berusaha mempertahankan karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang kuat agar dapat terus meningkatkan kinerja dan menciptakan karyawan yang setia (*loyal*). Contohnya dengan memberikan kompensasi yang merupakan imbalan, hadiah/tunjangan kepada setiap karyawan yang menghasilkan kinerja yang tinggi serta memberikan penghargaan (*reward*) kepada karyawan yang berprestasi agar memacu semangat kerja para karyawan yang ada di Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru.

2. Diharapkan pihak perusahaan mempertahankan kinerja yang dimiliki para karyawan agar tujuan dan visi misi perusahaan dapat tercapai. Contohnya memberikan motivasi kepada karyawan dengan beberapa metode salah satunya dengan mengadakan seminar – seminar bertema meningkatkan kinerja serta dengan cara setiap bulannya perusahaan akan menilai hasil dari setiap karyawan yang ada di perusahaan agar karyawan dapat mengetahui tingkat kinerja yang mereka miliki. Diharapkan dengan mengetahui tingkat kinerja mereka, mereka dapat terpacu untuk terus menghasilkan kinerja yang tinggi.

3. Kepada karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru diharapkan agar dapat mempertahankan kegigihan dan semangat kerja yang mereka miliki,

dengan termotivasi dari pihak perusahaan yang telah memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi, serta diharapkan karyawan tersebut tetap memegang teguh rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan atasan.

4. Mengingat variabel komitmen dan kinerja karyawan dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan, maka diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya dan juga bisa memberikan inspirasi dalam mengembangkan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Adytia, Jajang. 2004. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Batu Kajang Kabupaten Paser

Allen, N.J. dan Meyer, J.P. 1990. “*The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to Organization*”. *Jurnal of Occupational Psychology*, volume 63, PP. 1-18

Ari Kunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT. Rineka Cipta

Bernardin, H. John, and Joyce, E. A. Russel. 1993. *Human Resource Management An Experiential Approach*. New York: McGraw – Hill. Series In Management

- Christine, W.S., Oktorina, Megawati, danMula, Indah. 2010. *“Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga sebagai Intervening Variabel (Studi pada Dual Career. Couple di Jabotabek)”*. Jurnal Managemen dan Kewirausahaan, Volume 12 No. 2. Hal 121-132 Jakarta Selatan :Universitas Katolik Indonesia Atina Jaya
- Mathis, Robert, L & John H. Jackson (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Buku 1. (Jimmy Sade Il & Bayu Prawira Hie. Penerjemah) Jakarta: Salemba Empat
- Meyer, J.P.,& Allen, N.J. (1991). *A review and metaanalysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. Psychological Bulletin, 108*, 171-194.
- Mooday, R.T., Porter, L.W., & Steer, R.M. (1998). Measures of work Commitment. *Journal of Occupational Behavior*.7 (1): 139-145.
- Porter, Lyman W., and Joyce, E.A. Steers R.M. 1073. *Organizational, Work, and Personal Faktor in Explojee Turn Over and Absenteeism. Psychological Bulletin. 80(2):151-176*
- Robbins, Stephen P. dan Thimoty A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Buku 1, Salemba Empat. Jakarta
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Andi. Yogyakarta
- Sugiono. 2000. *Statistika untuk Penelitian*, Cetakan Kedua, Bandung: CV Alfabeta
- Sudjana. 2002. *Metode Statistika*, Penerbit Tarsito, Bandung
- Sugiyono, 2002. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2007. *Metode Penilitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Sulianti, Diana K.L Tobing. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatra Utara*
- Tri, Yetta Nydia. 2012. *Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Lapangan SPBU Coco Pertamina MT Haryono*
- <http://www.pln.co.id>