

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK
MILANO TELUK KUANTAN**

Gusmarni¹ & Kasmiruddin²
gusmarni@gmail.com

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau
Kampus BinaWidya Jl. H. R. Soebrantas KM 12,5Pekanbaru 28293

Abstract

This study aimed to analyze the job involvement and organizational commitment and influence the performance of employees at RSIA Milano Teluk Kuantan. Involvement as variable (X1), Organizational commitment as a variable (X2), and employee performance as a variable (Y). The method in this research is descriptive and quantitative using SPSS 23, where in the samples used are 40 employees who conducted the census and data collection through questionnaires. The results of the analysis using the validity, reliability, determination test, simple linear regression, multiple linear regression test t, and test F. It can be concluded that work engagement significantly influence performance of employees at RSIA Milano Teluk Kuantan, that organizational commitment significantly influence the performance of employees at RSIA Milano Teluk Kuantan, and job involvement and organizational commitment significant effect on the performance of employees at RSIA Milano Teluk Kuantan.

Keywords : Job Involvement, Organizational Commitment, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia berperan penting dalam suatu bisnis yaitu sebagai penggerak dalam bisnis, pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan dan kemajuan suatu bisnis maka pemilik perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada karyawan sebagai sumber daya manusia dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia sebagai asset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha. Keberhasilan suatu bisnis sangat dipengaruhi oleh hasil kinerja karyawan, salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya yaitu melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, memberi motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Keterlibatan kerja diartikan sebagai suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri (Stephen P. Robbins & Judge, 2008). Keterlibatan kerja akan meningkat apabila dalam organisasi menghadapi suatu situasi yang penting untuk didiskusikan bersama.

Komitmen karyawan merupakan suatu yang penting karena berdampak kepada keterlambatan, ketidak hadirannya, keinginan pindah kerja dan perputaran tenaga kerja (Luthans, 2006). Semakin kuat komitmen, semakin kuat kecenderungan seseorang untuk diarahkan pada tindakan sesuai dengan

standar yang telah ditentukan. Komitmen organisasi tercipta apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan masing – masing individu, karena pencapaian tujuan organisasi yang bersifat kolektif.

Kinerja adalah hasil baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2002). Kinerja lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektifitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seseorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan

RSIA Milano Teluk Kuantan merupakan salah satu jenis Rumah Sakit ibu dan anak di Negara Kesatuan Republik Indonesia dengan kode RS 1401012 berdiri sejak tahun 2012 awal berdiri RSIA Milano belum terakreditasi dan pada tanggal 8 Oktober 2017 tergolong dalam kelas RS C dipimpin oleh direktur Dr. H. Yulpertopala, SpOG. RSIA terletak Jalan Perintis Kemerdekaan KM 2 Jao Teluk, Kuantan, Kabupaten Kuantan Singingi, Indonesia kode pos 29562 dan telepon (0760) 2524110.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian yaitu apakah ada ***Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen***

Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Milano Teluk Kuantan?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis keterlibatan kerja pada RSIA Milano Teluk Kuantan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasi pada RSIA Milano Teluk Kuantan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada RSIA Milano Teluk Kuantan.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada RSIA Milano Teluk Kuantan.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada RSIA Milano Teluk Kuantan.
- f. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada RSIA Milano Teluk Kuantan.

Kerangka Teori

1. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja diartikan sebagai suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri (Stephen P. Robbins & Judge, 2008). Keterlibatan kerja menunjukkan seberapa besar ketertarikan individu terhadap tugas

atau pekerjaannya. (Steers & Porter dalam Maria, 2012). Dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah tingkat dimana seseorang terlibat dalam pekerjaannya dan menganggap pekerjaan yang diberikan kepadanya yang paling diutamakan untuk dikerjakan.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi (*organizational commitment*), seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan serta harapannya untuk tetap menjadi anggota (Stephens P. Robbins, 2016). Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan antara anggota dan organisasi dimana terjadi proses individu untuk mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi serta membuat individu memiliki keinginan untuk memelihara keanggotaannya dan berimplikasi pada keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi (Meyer dan Allen 1997). Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap melekat dalam diri seseorang yang dalam melaksanakan pekerjaannya, memiliki rasa loyal (setia) kepada pekerjaannya dan tetap bertahan di tempat kerjanya.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kuantitas dan kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthnans, 2005). Kinerja adalah hasil baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2002). Dapat

disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah tindakan, perilaku dan hasil yang dapat diukur dimana karyawan terikat dalam pekerjaannya yang berhubungan dengan tujuan organisasi dan berkontribusi pada organisasi tersebut.

Hipotesis

Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : diduga keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSIA Milano Teluk Kuantan.

H2 : diduga Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSIA Milano Teluk Kuantan.

H3 : diduga keterlibatan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSIA Milano Teluk Kuantan.

Teknik Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert skor jawaban responden dalam penelitian ini terdiri dari lima alternatif tanggapan yang mengandung variasi nilai yang bertingkat dari objek penelitian melalui jawaban pertanyaan yang diberi nilai 1 sampai 5 yaitu:

- a. Kategori Sangat setuju (SS) diberi skor 5.
- b. Kategori Setuju (S) diberi skor 4
- c. Kategori Netral (N) beri skor 3
- d. Kategori Kurang Setuju (KS) diberi skor 2
- e. Kategori Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

Metode Penelitian

a. Penentuan Lokasi

Lokasi penelitian ini pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Milano jalan Perintis Kemerdekaan KM 2 Jao Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi.

b. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada RSIA Milano sebanyak 40 orang.

c. Sampel

Pemilihan sampel yang dilakukan oleh peneliti dilakukan dengan teknik sensus, karena jumlah populasi 40 responden berarti kurang dari 100 responden, maka dalam hal ini semua populasi dijadikan sampel.

d. Teknik pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang di ketahui. Dalam penelitian ini, kuesioner menjadi pilihan peneliti dimana responden hanya memilih alternatif jawaban yang tersedia dalam kuesioner, alasan peneliti menggunakan kuesioner agar tidak mengganggu jam kerja responden dan menghemat waktu responden.

2. Wawancara

Wawancara yaitu peneliti melakukan tanya jawab dengan Direktur Rumah Sakit untuk mendapatkan informasi tentang Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan di RSIA Milano Teluk Kuantan.

e. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

f. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan kuantitatif.

g. Uji Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Selanjutnya Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *reliable* dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas $> 0,6$. Tahap perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik *cronbach alpha*.

Analisis regresi linier berganda untuk satu variabel terikat (*dependent*) dan dua atau lebih variabel bebas (*independent*) (Siregar Syofian, 2015). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh Keterlibatan kerja dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan. Uji hipotesis yang terdiri dari uji t untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Selanjutnya uji F untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Dan uji koefisien determinasi yang digunakan untuk mengetahui

sumbangan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.

Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah dominan perempuan. Untuk umur responden didominasi oleh responden yang berumur 17-25 tahun. Kemudian umur tingkat pendidikan didominasi responden yang tingkat pendidikan S1.

Setelah dilakukan uji validitas maka terlihat bahwa semua instrument yang digunakan pada penelitian ini valid. Selanjutnya pengujian reliabilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa jawaban responden atas pernyataan semua variabel yang digunakan adalah reliabel (dapat dipercaya).

Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan pada penelitian ini adalah:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 15,851, artinya adalah apabila keterlibatan kerja dan komitmen organisasi diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan sebesar 15,851.
2. Nilai koefisien regresi variabel keterlibatan kerja sebesar 0,329 artinya adalah bahwa setiap peningkatan keterlibatan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,329 dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 1,426. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 satuan maka akan

meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,426 dan sebaliknya, dengan asumsi variabel tetap.

Hasil uji t pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Keterlibatan kerja

Diketahui t_{hitung} 3,087. t_{tabel} dapat digunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan menghitung $df=n-2=40-2=38$. Berdasarkan uji t, diketahui nilai t_{tabel} untuk $df=38$ pada $\alpha 5\%/2$ atau $0,05/2=0,025$ atau sebesar 2,000. Artinya bahwa hipotesis yang menyatakan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

2. Komitmen Organisasi

Diketahui t_{hitung} 5,571, selanjutnya dapat digunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan cara $df=n-2=40-2=38$. Berdasarkan distribusi t, diketahui t_{tabel} maka $df=38$ pada $\alpha 5\%/2$ atau $0,05/2=0,025$ adalah sebesar 2,000. Nilai t_{hitung} sebesar $5,571 > t_{tabel}$ 2,000, maka artinya bahwa hipotesis yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Dari hasil pengujian hipotesis uji F hitung menunjukkan F_{hitung} sebesar $15,866 > F_{tabel}$ 1,480 nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Jadi dengan demikian maka H_0 di tolak dan (H_a) diterima. Artinya adalah Keterlibatan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), semakin meningkat Keterlibatan kerja dan Komitmen Organisasi maka kinerja

karyawan pada RSIA Milano Teluk Kuantan.

Dari pengujian koefisien determinasi nilai R Square sebesar 0,462. Artinya bahwa persentase pengaruh keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 46,2%. Sedangkan sisanya 53,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

b. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Milano Teluk Kuantan. Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil sebagaimana yang diharapkan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum masuk dalam kategori baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi masing-masing variabel penelitian. Penjelasa tentang peparuh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t, diketahui nilai t_{tabel} untuk $df=38$ pada $\alpha 5\%/2$ atau $0,05/2=0,025$ atau sebesar 2,000. Artinya bahwa hipotesis yang menyatakan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t, diketahui t_{tabel} maka $df=38$ pada $\alpha 5\%/2$ atau $0,05/2=0,025$ adalah sebesar 2,000. Nilai t hitung sebesar $5,571 > t_{tabel}$ 2,000, maka artinya bahwa hipotesis yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

3. Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Diketahui F_{hitung} (15,866) $> F_{tabel}$ (1,480) nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Jadi dengan demikian maka H_0 di tolak dan (H_a) diterima. Artinya adalah Keterlibatan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), semakin meningkat Keterlibatan kerja dan Komitmen Organisasi maka kinerja karyawan pada RSIA Milano Teluk Kuantan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Keterlibatan kerja, termasuk pada kategori baik. Ini berarti bahwa karyawan sudah merasa berarti dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan sudah merasa aman saat melakukan pekerjaan dan karyawan merasakan adanya ketersediaan untuk mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Namun dilihat dari masing-masing dimensi, terlihat dimensi rasa aman dalam bekerja

memiliki skor rendah, ini berarti RSIA Milano Teluk Kuantan masih harus berusaha meningkatkan penciptaan rasa aman bagi karyawan dalam bekerja.

2. Komitmen organisasi, termasuk dalam kategori baik. Ini berarti bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi yang baik, namun dilihat dari masing-masing dimensi, terlihat dimensi komitmen berkelanjutan memiliki skor rendah. Ini berarti RSIA Milano Teluk Kuantan masih harus meningkatkan komitmen berkelanjutan karyawan dalam bekerja.

3. Kinerja karyawan berada pada kategori baik. Ini berarti karyawan memiliki mutu pekerjaan, karyawan memiliki inisiatif dalam bekerja, kehadiran karyawan tetap waktu dalam bekerja, karyawan bersikap baik, karyawan mewujudkan kerja sama dalam bekerja, karyawan memiliki pengetahuan dalam bekerja dan karyawan memiliki tanggung jawab dalam bekerja. Namun dimensi inisiatif memiliki skor yang rendah, ini berarti RSIA Milano Teluk Kuantan harus meningkatkan inisiatif bagi karyawan dalam bekerja.

4. Berdasarkan analisis dengan menggunakan program SPSS, dari hasil uji t menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada RSIA Milano Teluk Kuantan, maka keputusan hipotesis menjelaskan bahwa semakin meningkatnya keterlibatan kerja dari perusahaan maka kinerja dari karyawan semakin meningkat.

5. Berdasarkan analisis dengan menggunakan SPSS, maka hasil uji t

menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada RSIA Milano Teluk Kuantan, maka keputusan hipotesis menjelaskan bahwa semakin meningkatnya keterlibatan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

6. Berdasarkan analisis secara simultan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja yang diterapkan oleh perusahaan maka semakin tinggi volume kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis mencoba memberi saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa mendatang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. RSIA Milano Teluk Kuantan perlu mempertahankan dan meningkatkan keterlibatan kerja karyawannya, pada dimensi rasa aman hasil penelitian menunjukkan total skor yang terendah dibandingkan dengan dimensi perasaan berarti dan dimensi perasaan ketersediaan. Dan untuk itu perlu diperhatikan lagi pada dimensi rasa aman ini agar tercapainya kinerja karyawan yang maksimal, seperti harus memperhatikan jaminan pekerjaan dan resiko kerja yang tinggi dalam pekerjaan untuk lagi maksimal lagi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

2. RSIA Milano Teluk Kuantan perlu mempertahankan dan lebih ditingkatkan lagi komitmen organisasinya, pada

dimensi komitmen berkelanjutan, hasil penelitian menunjukkan total skor yang terendah dibandingkan dengan dimensi komitmen afektif dan dimensi komitmen normatif. Dan untuk itu dimensi komitmen berkelanjutan harus ditingkatkan lagi agar tercapainya kinerja karyawan dengan baik dan untuk kemajuan kinerja pada RSIA Milano Teluk Kuantan, misalnya meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan dan karyawan harus senang dalam mengerjakan tugas sehingga karyawan menganggap bahwa pekerjaan itu sebagai tanggung jawab yang harus dikerjakan.

3. Pada variabel kinerja karyawan, dimensi sikap menjadi dimensi yang memiliki skor tertinggi dibandingkan dengan dimensi lainnya. Hal ini harus dijaga dan dipertahankan oleh karyawan RSIA Milano Teluk Kuantan, seperti karyawan bersikap objektif saat melaksanakan pekerjaan. Sedangkan dimensi skor terendah yaitu inisiatif, hal ini harus lebih diperhatikan lagi oleh pihak RSIA Milano Teluk Kuantan dan harus diupayakan untuk melakukan peningkatan agar kinerja karyawan untuk kedepannya lebih baik lagi seperti karyawan mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan tugas dan mengutamakan kreatifitas saat bekerja dan karyawan harus mampu mengelola sumber daya atau potensi yang dimiliki.

4. Secara parsial keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSIA Milano Teluk Kuantan, untuk itu RSIA Milano Teluk Kuantan perlu mempertahankan dan meningkatkan lagi keterlibatan kerja

yang lebih baik, seperti memberikan masukan kepada karyawan dan lebih menghargai keberadaan karyawan demi kelancaran suatu tujuan yang ingin dicapai oleh RSIA Milano Teluk Kuantan.

5. Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSIA Milano Teluk Kuantan, untuk itu RSIA Milano Teluk Kuantan perlu mempertahankan dan lebih menciptakan komitmen organisasi yang kondusif, seperti menjalin hubungan baik antara pemimpin dengan karyawan, sikap menyukai organisasi dan kesediaan karyawan untuk mengusahakan tingkat upaya yang baik demi tercapainya tujuan dari perusahaan, apabila komitmen organisasi sudah diciptakan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

6. Berdasarkan penelitian ini mengenai keterlibatan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diharapkan RSIA Milano Teluk Kuantan perlu melakukan peningkatan untuk kedepannya dengan menciptakan dan mengembangkan lagi keterlibatan kerja serta komitmen organisasi. Dimana dengan meningkatkan keterlibatan kerja dan komitmen organisasi maka kinerja karyawan akan tercapai sesuai yang diinginkan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- As'ad M. 1995. *Psikologi Industri*. Yogyakarta. Liberty.
- Fahmi Irham. 2016. *Perilaku Organisasi*. Bandung. Alfabeta.

- Gozali, Iman. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan penerbit UNDIP. Semarang
- Hasibuan, Melayu S.P, 2005. *Management Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Judge, A Timothy & Robbins S.P. 2016. *Perilaku Organisasi edisi Sepuluh*. Jakarta: Salemba Empat
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Jakarta: Andi Offset.
- Mangku Prawira, TB. Syafri dan Aida Vitalaya Hubeis. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mayer, J.P., Allen, N.J. (1997). *Commitment in the Workplace theory Research and Application*. California : Sage Publications.
- Moehariono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi : Competency Based Human Resource Management*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Simamora Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke - 5*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPKN.
- Siregar, Syofian. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta.: Prenadamedia Grup

- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Andi Offiset.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. 2017. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok
- Wibowo. 2016. *Perilaku Dalam Organisasi Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers
- Tabungan Negara (Persero) Cabang Semarang). *Jurnal Manajemen*. JAAI. Vol. 10 No. 1.
- Tri, S, Chistina. Dan Magfirah Siti (2012). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (BMT)*. Vol. 2 No. 1

JURNAL

- Fauzan Hasan Alfi.(2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Tbk*. *Jurnal Manajemen Bisnis* Vol.3
- Ghozali, Imam. (2002). *Pengaruh Regiositas terhadap Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja Kepuasan Kerja dan Produktivitas*. *Jurnal Bisnis* Vol. 9.
- Kakinsale Alfine (2015). *Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages*. *Jurnal Manajemen* Vol. 6.
- Kartinigsi. (2007). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Bank*