

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA PERMATA SARI

Kristanty Nadapdap

Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia

ABSTRAK

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Mitra Permata Sari. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif yaitu prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan atau objek penelitian pada saat sekarang yang berdasarkan fakta-fakta yang nampak atau sebagaimana adanya. Teknik pengumpulan data adalah dengan kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Teknik analisa data adalah dengan uji validitas, reliabilitas, analisa regresi linear sederhana dan pengujian hipotesis

Dari hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Mitra Permata Sari. Hal ini dapat dilihat dari uji t yang menunjukkan bahwa nilai thitung variabel komitmen organisasi $14,09 <$ nilai ttabel $2,01$. Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan komitmen organisasi kerja sebesar 1 satuan, maka perubahan kinerja kerja yang dilihat dari nilai Y akan bertambah sebesar $0,997$ dengan asumsi variabel lain dianggap tetap. Dengan demikian, secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Mitra Permata Sari. Berdasarkan uji Determinan, nilai koefisien determinasi sebesar $0,792$. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel komitmen organisasi (X) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Mitra Permata Sari sebesar $79,2\%$. Sedangkan sisanya sebesar $20,8\%$ merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Komitmen Organisasi, Kinerja Kerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Untuk meningkatkan efisiensi diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang dapat mengadopsi dan beradaptasi pada perubahan, karena pada setiap tingkatan perubahan yang akan datang menghendaki perbaikan kinerja yang ada saat ini dan mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan yang akan datang. Tanpa usaha khusus dalam mengubah sumber daya manusia, maka organisasi akan semakin tertinggal

dan menjadi tidak kompetitif. Oleh sebab itu perlu diambil langkah-langkah untuk menata dan mengendalikan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi agar lebih meningkatkan komitmen organisasi terhadap karyawan sehingga akan memperbaiki motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Komitmen karyawan terhadap organisasi diperlukan agar kinerja organisasi dapat lebih efektif sehingga tujuan organisasi terwujud. Komitmen

karyawan akan terbentuk jika organisasi memiliki komitmen terhadap karyawannya, sehingga komitmen tersebut dapat dilihat dari dua sisi, yaitu komitmen karyawan terhadap organisasi dan komitmen organisasi terhadap karyawan. Komitmen karyawan terhadap organisasi bukanlah merupakan suatu hal yang terjadi secara sepihak. Dalam hal ini organisasi dan karyawan harus secara bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai komitmen yang dimaksud. Karyawan dan organisasi saling berkomitmen satu sama lain, dan karyawan bersedia atas kemauan sendiri untuk memberikan

Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Permata Sari pada tahun 2015

LANDASAN TEORI

Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Griffin (2008:15) “Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja”

Pengertian Kinerja

Menurut Sunyoto (2011:51), “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen

Menurut Sopiah (2008:163), ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll;
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll;
3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), kehadiran serikat pekerja;
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

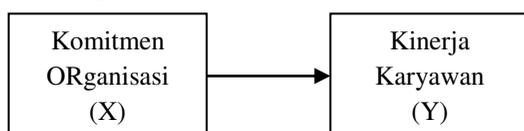
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2010:13) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*).
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + Skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
2. Faktor Motivasi (*Motivation*).
Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan

terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersifat positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Kerangka Berfikir



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Permata Sari.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penulis melakukan Penelitian pada PT. Mitra Permata Sari yang berkedudukan di Kawasan Industri Medan III (KIM) untuk mengumpulkan data yang menjadi objek penelitian ini.

Populasi dan Sample

Populasi merujuk pada sekumpulan orang atau objek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal dan yang membentuk masalah pokok dalam suatu riset khusus. Dalam hal ini populasinya adalah 115 karyawan PT. Mitra Permata Sari. Teknik pengambilan

sampel yang digunakan berdasarkan pada rumus Slovin sebagai patokan untuk menentukan ukuran sampel minimal yang harus diambil, yaitu :

$$n = \frac{115}{1 + 115 (0.1)^2}$$

$n = 53 \text{ sampel}$

Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Komitmen organisasi adalah hubungan adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi, menerima nilai dan tujuan organisasi serta bersedia untuk berusaha keras demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi. Indikator variabelnya adalah rasa memiliki, rasa bangga, menjaga aset perusahaan, aktif penyelesaian pekerjaan, aktif dalam kegiatan, aktif dalam membantu rekan kerja, loyalitas dan dedikasi, semangat tinggi dan bersedia bekerja
2. Kinerja karyawan adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator variabelnya adalah kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan untuk bekerja sama, dorongan untuk berusaha melakukan kegiatan, mencari jalan memenuhi keinginannya, kemampuan, keterampilan, maupun pengalaman, melakukan evaluasi prestasi dan bekerja lebih baik

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data berdasarkan

tekniknya, yaitu melalui wawancara, angket, dan observasi.

Teknik Analisis Data

Analisis regresi linear Sederhana dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas yaitu:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Kerja.

a = Konstanta.

b = Koefisien regresi.

X = Komitmen Organisasi.

e = error of term.

HASIL PENULISAN DAN PEMBAHASAN

1. Penjelasan Responden atas Instrumen Variabel Komitmen Organisasi

1. Karyawan memiliki tingkat rasa memiliki terhadap perusahaan melalui pengidentifikasi diri sebagai bagian dari perusahaan, ternyata tidak ada responden atau 0% yang menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden atau 1,9% menyatakan tidak setuju, 9 responden atau 17% menyatakan ragu-ragu, 29 responden atau 54,7% menyatakan setuju, dan 14 responden atau 26,4% menyatakan sangat setuju.
2. Karyawan memiliki perasaan bangga dengan bekerja dalam perusahaan, ternyata tidak ada responden atau 0% yang menyatakan sangat tidak setuju, tidak ada responden atau 0% menyatakan tidak setuju, 21 responden atau 39,6% menyatakan ragu-ragu, 24 responden atau 45,3% menyatakan setuju, dan 8 responden atau 15,1% menyatakan sangat setuju.
3. Karyawan menggunakan peralatan dan fasilitas yang terdapat dalam perusahaan dengan baik dan terawat, ternyata tidak ada responden atau 0% yang menyatakan sangat tidak setuju, 3 responden atau 5,7% menyatakan tidak setuju, 26 responden atau 49,1% menyatakan ragu-ragu, 26 responden atau 49,1% menyatakan setuju, dan 19 responden atau 35,8% menyatakan sangat setuju.
4. Karyawan ikut terlibat aktif dalam setiap penyelesaian masalah pekerjaan yang ada di dalam perusahaan, ternyata tidak ada responden atau 0% yang menyatakan sangat tidak setuju, 4 responden atau 7,5% menyatakan tidak setuju, 6 responden atau 11,3% menyatakan ragu-ragu, 25 responden atau 47,2% menyatakan setuju, dan 18 responden atau 34% menyatakan sangat setuju.
5. Karyawan ikut terlibat aktif dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan perusahaan baik yang berkaitan dengan pekerjaan maupun kegiatan sosial lainnya, ternyata 1 responden atau 1,9% yang menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden atau 3,8% menyatakan tidak setuju, 5 responden atau 9,4% menyatakan ragu-ragu, 26 responden atau 49,1% menyatakan setuju, dan 19 responden atau 35,8% menyatakan sangat setuju.
6. Karyawan terlibat aktif dalam membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan pada saat rekan kerja mengalami kesulitan dalam pekerjaannya, ternyata tidak ada responden atau 0% yang menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden atau 3,8% menyatakan

- tidak setuju, 12 responden atau 22,6% menyatakan ragu-ragu, 24 responden atau 45,3% menyatakan setuju, dan 15 responden atau 28,3% menyatakan sangat setuju.
7. Karyawan memiliki loyalitas dan dedikasi yang tinggi dalam bekerja pada perusahaan, ternyata tidak ada responden atau 0% yang menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden atau 3,8% menyatakan tidak setuju, 12 responden atau 22,6% menyatakan ragu-ragu, 24 responden atau 45,3% menyatakan setuju, dan 15 responden atau 28,3% menyatakan sangat setuju.
 8. Karyawan bekerja dengan semangat yang tinggi dalam perusahaan, ternyata tidak ada responden atau 0% yang menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden atau 1,9% menyatakan tidak setuju, 12 responden atau 22,6% menyatakan ragu-ragu, 24 responden atau 45,3% menyatakan setuju, dan 16 responden atau 30,2% menyatakan sangat setuju.
 9. Karyawan bersedia bekerja melewati jam kerja normal untuk menyelesaikan pekerjaan, ternyata tidak ada responden atau 0% yang menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden atau 5,7% menyatakan tidak setuju, 6 responden atau 11,3% menyatakan ragu-ragu, 23 responden atau 43,4% menyatakan setuju, dan 21 responden atau 39,6% menyatakan sangat setuju.
- Penjelasan Responden atas Instrumen Variabel kinerja karyawan**
1. Karyawan harus mampu menunjukkan kuantitas kerjanya agar diakui sebagai karyawan berprestasi, ternyata tidak ada responden atau 0% yang menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden atau 1,9% menyatakan tidak setuju, 11 responden atau 20,8% menyatakan ragu-ragu, 23 responden atau 43,4% menyatakan setuju, dan 18 responden atau 34% menyatakan sangat setuju.
 2. Kualitas dari hasil akan menentukan seorang karyawan mempunyai prestasi kerja, ternyata tidak ada responden atau 0% yang menyatakan sangat tidak setuju, 3 responden atau 5,7% menyatakan tidak setuju, 7 responden atau 13,2% menyatakan ragu-ragu, 27 responden atau 50,9% menyatakan setuju, dan 16 responden atau 30,2% menyatakan sangat setuju.
 3. Ketepatan waktu dari hasil kerja karyawan yang berprestasi harus baik, ternyata tidak ada responden atau 0% yang menyatakan sangat tidak setuju, 3 responden atau 5,7% menyatakan tidak setuju, 7 responden atau 13,2% menyatakan ragu-ragu, 25 responden atau 47,2% menyatakan setuju, dan 18 responden atau 34% menyatakan sangat setuju.
 4. Kehadiran akan menentukan prestasi kerja karyawan, ternyata tidak ada responden atau 0% yang menyatakan sangat tidak setuju, 3 responden atau 5,7% menyatakan tidak setuju, 11 responden atau 20,8% menyatakan ragu-ragu, 20 responden atau 37,7% menyatakan setuju, dan 19 responden atau 35,8% menyatakan sangat setuju.
 5. Karyawan yang tidak mampu bekerja sama akan menurunkan prestasi kerjanya, ternyata tidak ada responden atau 0% yang menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden atau 1,9% menyatakan tidak setuju, 3

- responden atau 5,7% menyatakan ragu-ragu, 36 responden atau 67,9% menyatakan setuju, dan 13 responden atau 24,5% menyatakan sangat setuju.
6. Karyawan yang telah dimotivasi akan berusaha melakukan kegiatan yang positif, ternyata tidak ada responden atau 0% yang menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden atau 1,9% menyatakan tidak setuju, 13 responden atau 24,5% menyatakan ragu-ragu, 21 responden atau 39,6% menyatakan setuju, dan 18 responden atau 34% menyatakan sangat setuju.
 7. Motivasi membuat karyawan mencari jalan memenuhi keinginannya, ternyata tidak ada responden atau 0% yang menyatakan sangat tidak setuju, 3 responden atau 5,7% menyatakan tidak setuju, 7 responden atau 13,2% menyatakan ragu-ragu, 29 responden atau 54,7% menyatakan setuju, dan 14 responden atau 26,4% menyatakan sangat setuju.
 8. Kemampuan, keterampilan maupun pengalaman mendorong karyawan lebih semangat dalam bekerja, ternyata tidak ada responden atau 0% yang menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden atau 3,8% menyatakan tidak setuju, 8 responden atau 15,1% menyatakan ragu-ragu, 27 responden atau 50,9% menyatakan setuju dan 16 responden atau 30,2% menyatakan sangat setuju.
 9. Motivasi mendorong karyawan untuk melakukan evaluasi prestasi, ternyata tidak ada responden atau 0% yang menyatakan sangat tidak setuju, 3 responden atau 5,7% menyatakan tidak setuju, 12 responden atau 22,6% menyatakan ragu-ragu, 21 responden

atau 39,6% menyatakan setuju, dan 17 responden atau 32,1% menyatakan sangat setuju.

10. Karyawan yang diberi motivasi akan bekerja lebih baik, ternyata tidak ada responden atau 0% yang menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden atau 1,9% menyatakan tidak setuju, 4 responden atau 7,5% menyatakan ragu-ragu, 36 responden atau 67,9% menyatakan setuju, dan 12 responden atau 22,6% menyatakan sangat setuju.

Hasil Regresi Sederhana

Dari hasil regresi sederhana dapat diketahui besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap peningkatan kinerja kerja karyawan pada PT. Mitra Permata Sari

Tabel 1.
Hasil Uji Koefisien Regresi

Model	Unstand Coeff		Standar Coeff	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.353	2.601		1.673	.100
Komitmen Organisasi	.997	.071	.892	14.091	.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan pada Tabel 1. di atas, maka persamaan regresi sederhana dalam penelitian adalah :

$$Y = 4,353 + 0,997 X$$

Penjelasan dari nilai a dan b pada persamaan regresi sederhana tersebut sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 4,353 menunjukkan bahwa apabila tidak ada

nilai variabel bebas, yaitu komitmen organisasi, maka perubahan kinerja kerja karyawan yang dilihat dari nilai Y tetap sebesar 4,353.

- b. Koefisien regresi sebesar 0,997 menunjukkan bahwa setiap kenaikan komitmen organisasi kerja sebesar 1 satuan, maka perubahan kinerja kerja yang dilihat dari nilai Y akan bertambah sebesar 0,997 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap tetap.

Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa komitmen organisasi (X) mempunyai koefisien regresi positif yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan (Y) pada PT. Mitra Permata Sari. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja kerja karyawan (Y) pada PT. Mitra Permata Sari dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi (X). Peningkatan komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan pada PT. Mitra Permata Sari.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas dukungan komitmen organisasi (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Mitra Permata Sari.

Tabel 2

Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 ^a	.796	.792	2.52543

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 2 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,792. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel komitmen organisasi (X) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Mitra Permata Sari sebesar 79,2%. Sedangkan sisanya sebesar 20,8% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Secara Parsial

Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel 3. berikut :

Tabel 3
Uji-t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandar Coeff		Standar Coeff	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.353	2.601		1.673	.100
Komitmen Organisasi	.997	.071	.892	14.091	.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 3 di atas diperoleh hasil nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi sebesar 14,091 lebih besar dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,03, atau nilai sig. t untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha sebesar 0,05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel komitmen organisasi. Dengan demikian, secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Mitra Permata Sari.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Mitra Permata Sari. Hal ini dapat dilihat dari uji-t yang menunjukkan thitung (14,09) > nilai ttabel (2,01). Dari persamaan regresi, diketahui bahwa setiap kenaikan komitmen organisasi kerja sebesar 1 satuan, maka perubahan kinerja kerja yang akan bertambah sebesar 0,997 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap tetap. Dengan demikian, komitmen organisasi berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Mitra Permata Sari.
2. Koefisien determinasi sebesar 0,792. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel komitmen organisasi menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Mitra Permata Sari sebesar 79,2%. Sedangkan sisanya sebesar 20,8% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

1. Perusahaan perlu meningkatkan komitmen organisasi dengan cara mewujudkan rasa berkeinginan untuk bagian dari organisasi, bangga terhadap organisasi, peduli terhadap organisasi dan berkeinginan untuk bekerja pada organisasi untuk waktu yang lama
2. Komitmen organisasi dapat ditingkatkan melalui diskusi dan mendengar pendapat dari seluruh karyawan secara teratur sehingga

aspirasi, keinginan dan keluhan karyawan dapat dipenuhi perusahaan sesuai dengan kondisi pada perusahaan. Dengan terpenuhinya keinginan, aspirasi dan keluhan karyawan maka karyawan akan merasa menjadi bagian dari perusahaan sehingga komitmen karyawan menjadi tinggi.

3. Perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan, promosi jabatan yang berkesinambungan dan menjamin kepastian masa depan karyawan sehingga karyawan memiliki loyalitas terhadap perusahaan untuk bekerja lama pada perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Fuad, Noor dan Gofur Ahmad. 2009. *Integrated Human Resource Management*. Jakarta : Penerbit Grasindo.
- Greenberg, Jerald. 2010. *Organizational Behavior*. USA : Taylor and Francis.
- Griffin, Ricky. 2008. *Management*. USA : McGraw Hill Irwin
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Penerbit Grasindo.
- Hermawan, Asep. 2008. *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*. Jakarta : Penerbit Grasindo.
- Kreitner, Robert. 2011. *Principles of Management*. USA : South Western Cengage Learning.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational*

- Behaviour Modification and Beyond.*
USA : South Western Cengage Learning.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Jakarta : Penerbit Rosda.
- Mathis, Robert L. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Perspektif Esensial.* Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi.* Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Siagian, Sondang. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sopiah. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi Serta Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : Penerbit Andi Offset.
- Sunyoto, Danang. 2011. *Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Caps Publishing.
- Yusof, Aziz. 2008. *Keinsanan Dalam Pengurusan.* Kuala Lumpur : Utusan Publications & Distributors.