**HUBUNGAN ANTARA TINGKAT RELIGIUSITAS DENGAN KOMITMEN KERJA PADA KARYAWAN PERUSAHAAN X DI YOGYAKARTA**

***RELATIONSHIP BETWEEN THE LEVEL OF RELIGIOSITY WITH WORK COMMITMENT TO COMPANY X EMPLOYEES IN YOGYAKARTA***

**Ines Karina Oktavia1**

12Universitas Mercu Buana Yogyakarta

12ineskarina88@gmail.com

120895415465007

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara tingkat religiusitas dengan komitmen kerja pada karyawan perusahaan X di Yogyakarta. Hipotesis penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif antara tingkat religiusitas dengan komitmen kerja pada karyawan perusahaan X di Yogyakarta. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 70 subjek yang merupakan karyawan toserba. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan skala religiusitas dan skala komitmen kerja. Metode analisis yang digunakan adalah korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil penelitian, diperolah korelasi sebesar rxy = 0.452 dengan p = 0.001, hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara tingkat religiusitas dengan komitmen kerja pada karyawan perusahaan X di Yogyakarta. Dalam penelitian ini diketahui religiusitas memberikan sumbangan efektif sebesar 20,4% terhadap komitmen kerja pada karyawan perusahaan X di Yogyakarta.

**Kata Kunci** : Religiusitas, Komitmen Kerja, Karyawan

***Abstarct***

This study aims to determine the relationship between the level of religiosity with work commitment of employees of company X in Yogyakarta. The hypothesis of this study is that there is a positive relationship between the level of religiosity and work commitment to employees of company X in Yogyakarta. The subjects in this study amounted to 70 subjects who were department store employees. Data collection was carried out using a religiosity scale and a work commitment scale. The analytical method used is product moment correlation. Based on the results of the study, obtained a correlation of rxy = 0.452 dengan p = 0.001, these results indicate that there is a positive relationship between the level of religiosity and work commitment of employees of company X in Yogyakarta. In this study it was found that religiosity contributed 20.4% effectively to commitment work for employees of company X in Yogyakarta.

Keywords: Religiosity, Work Commitment, Employees

**PENDAHULUAN**

Manusia pada dasarnya makhluk sosial yang mempunyai tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan kehidupan sehari–harinya. Untuk memenuhi kebutuhan sehari–hari nya, manusia harus bekerja. Bekerja mempunyai arti sebagai suatu kegiatan/aktivitas yang dilakukan secara sadar guna mencapai hasil yang sesuai dengan harapannya. Sedangkan menurut Anshori (2013) bekerja dapat digunakan sebagai status identitas personal yang membantu meningkatkan kepercayaan diri seseorang, serta dengan bekerja akan membuat manusia mempunyai kesempatan untuk menjadi siapa dirinya, ikut serta berkontribusi untuk perbaikan keadaan hidupnya dan lingkungan sekitarnya. Sedangkan Tujuan dari bekerja yaitu untuk memenuhi kebutuhan manusia (Puspitasari & Asyanti, 2011). Menurut Simanjuntak (2003) tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang/jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja lalu menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja/buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja dengan suatu perusahaan. Menurut Kamus Bahasa Indonesia, Buruh ialah orang yang bekerja dengan orang lain untuk mendapatkan bayaran, upah atau imbalan. Sedangkan karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu lembaga seperti kantor, perusahaan, dan sebagainya dengan mendapatkan gaji (Prajnaparamita, 2018).

Menurut Colquit, LePine, dan Wesson (dalam Wibowo,2016) mendefinisikan komitmen karyawan pada organisasi merupakan keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap bertahan menjadi anggota diorganisasi tersebut. Salah satu faktor yang membuat karyawan tetap bertahan dalam suatu perusahaan adalah adanya suatu komitmen organisasi (Sianipar & Haryanti, 2014). Lebih lanjut lagi menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (dalam Wibowo,2016) mendefiniskan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas yang dinyatakan seorang pekerja terhadap perusahaan. Komitmen sendiri menyangkut tiga sifat : (a) perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, (b) perasaan terlibat dalam tugas organisasi, dan (c) perasaan loyal pada organisasi.

Aspek-aspek komitmen kerja menurut Newstrom (dalam Wibowo,2016) dan Sweeney & McFarlin (dalam Bukit, Malusa & Rahmat 2017), yaitu 1) *Affective Commitment* adalah sebuah tingkat emosi positif yang ada dalam diri seseorang, 2) *Continuence Commitment* adalah konsekuensi yang akan diterima karyawan apabila meninggalkan suatu perusahaan, dan 3) *Normative Commitment* dimana pada aspek ini karyawan ingin tetap tinggal disuatu perusahaan karena adanya rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Syfa (2017) mengenai religiusitas mempengaruhi loyalitas kerja pada karyawan menyebutkan bahwa religiusitas memiliki kontribusi sebesar 84.7% terhadap loyalitas kerja karyawan di hotel syariah azizah solo. Artinya religiusitas menjadi tolak ukur atau prediktor dalam loyalitas kerja dan mempunyai hubungan yang positif

Komitmen organisasional pada hakekatnya tidak merujuk pada kesetiaan karyawan terhadap organisasi tempat bekerja, melainkan adanya hubungan yang aktif dimana karyawan bersedia atas kemauannya sendiri untuk memberikan segala sesuatu yang ada pada dirinya guna untuk merealisasikan tujuan serta kelangsungan organisasi (Yulianti, 2015). Orang yang memiliki rasa komitmen tinggi maka orang tersebut akan memberikan perhatiannya pada prestasi kerja, terbukti dari komitmennya tersebut digunakan untuk melakukan tindakan. Deteksi dari kurang adanya komitmen apabila dilakukan lebih dini maka akan lebih mudah untuk menghindari masalah yang akan terjadi di kemudian hari. Dalam hal ini seseorng yang merasa tertekan untuk menerima kesepakatan yang telah dibuat menunjukkan dirinya tidak mungkin benar–benar memiliki komitmen. Komitmen seorang karyawan sangat dibutuhkan ketika mereka sedang bekerja disuatu perusahaan. Apabila bekerja merupakan suatu aktivitas yang memberikan kebaikan, maka pekerjaan tersebut akan memberikan manfaat bagi diri sendiri maupun orang lain.

Menurut Van Dyne dan Graham (dalam Coetzee,2005) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja adalah personal factors, situational factors meliputi (workplace value, subordinate–supervisor interpersonal relationship, job characteristics, organizational support) dan positional factors meliputi (organizational tenure, hierarchical job level). Personal factors menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen kerja, karena awal terbentuknya sebuah komitmen karena adanya faktor dalam diri seseorang dimana hal ini ditunjukkan dengan harapan karyawan didalam pekerjaannya, karyawan melakukan pekerjaannya dengan senang hati, dan keinginan karyawan untuk ikut terlibat dalam pekerjaan tersebut.

Menurut Glock dan Stark (dalam Ancok & Suroso, 2011) religiusitas adalah sistem symbol, sistem nilai, sistem keyakinan, dan sistem perilaku yang terlembagakan, yang semuanya itu berpusat pada persoalan–persoalan yang dihayati sebagai yang paling maknawi (*ultimate meaning*). Artinya manusia yang religius/agamis akan cenderung percaya bahwa dengan menaati peraturan-peraturan yang ada diagamanya, akan membuatnya mudah menjalani kehidupannya, dimana seorang dengan sikap religius yang tinggi akan meminimalisir seseorang tersebut melakukan tindakan diluar norma agama/menyimpang (Renaldi,2019). Permana (2018) menyatakan bahwa seseorang yang menunjukkan tingkah laku positif, dan bukan perilaku yang bertentangan dengan agamanya maka dapat menumbuhkan sikap komitmen kerja yang baik terhadap organisasinya. Religiusitas menjadi nilai penting dalam struktur kognitif seseorang, hal ini karena agama sebagai sumber nilai, keyakinan, pola tingkah laku yang akan memberikan tuntunan terhadap tujuan maupun cita-cita serta menjadi penentu penyesuaian perilaku dan sikap sesuai dengan apa yang telah ditentukan diorganisasi.

Berdasarkan dari data yang telah peneliti uraikan diatas, maka permasalahan atau pertanyaan utama dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara tingkat religiusitas dengan komitmen kerja pada karyawan perusahaan X di Yogyakarta ?

**METODE**

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen kerja, sedangkan variabel bebas dalam penelitian ini adalah religiusitas. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan “Mulia Toserba” sebanyak 70 orang. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel yaitu teknik *purposive sampling*. Purposive Sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu atau menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2016). Data dalam penelitian ini diperoleh dari dua skala modifikasi oleh Permana (2018) yaitu skala religiusitas dan skala komitmen kerja disesuaikan dengan karakteristik subjek dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja minimal 6 bulan.

 Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Skala Likert* dengan empat pilihan jawaban yaitu : SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju). *Skala Likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu fenomena sosial yang terjadi (Sugiyono, 2013). Skala yang digunakan terbagi menjadi dua yaitu skala religiusitas memiliki 33 aitem dan koefisien daya beda bergerak dari 0,316 sampai dengan 0,702 dengan koefisien reliabilitas *Alpha* sebesar 0,937, dan skala komitmen kerja memiliki 22 aitem dan koefisien daya beda yang bergerak dari 0,357 sampai dengan 0,710 dengan koefisien reliabilitas *Alpha* sebesar 0,927. Untuk menguji hipotesis menggunakan korelasi *product moment* dan perhitungannya menggunakan program *JAMOVI*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sebelum melakukan uji hipotesis, peneliti terlebih dahulu melakukan uji normalitas, dan linieritas dengan menggunakan teknik analisis model *Shapiro-Wilk*. Hasil uji *Shapiro-Wilk* untuk variabel religiusitas diperoleh *Shapiro-Wilk* = 0.981 (p > 0,050) maka sebaran data variabel religiusitas mengikuti distribusi normal. Hasil uji *Shapiro-Wilk u*ntuk variabel komitmen kerja diperoleh *Shapiro-Wilk* = 0.883 (p > 0,050) maka sebaran data variabel komitmen kerja mengikuti distribusi normal. Selanjutnya uji linieritas pada variabe religiusitas dengan komitmen kerja diperoleh nilai F = 13.811 (p ≤ 0, 050) berarti hubungan antara religiusitas dengan komitmen kerja merupakan hubungan yang linier. Berdasarkan hasil korelasi *product moment* antara religiusitas dengan komitmen kerja menunjukkan r =0.452 dengan p =0.001, sehingga dapat dikatakan adanya hubungan positif antara tingkat religiusitas dengan komitmen kerja karyawan, dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Apabila karyawan mempunyai religiusitas tinggi yang tercermin dalam perilaku kedisiplinan, kejujuran, bertanggung jawab, serta sikap pantang menyerah maka akan berdampak terhadap komitmen kerjanya. Diterimanya hipotesis ini dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat religiusitas merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap komitmen kerja khususnya pada karyawan perusahaan X di Yogyakarta. Dari hasil analisis didapatkan nilai (R2) sebesar 0,204. Yang artinya religiusitas berkontribusi terhadap komitmen kerja pada karyawan perusahaan X di Yogyakarta sebesar 20,4% dan 79,6% berhubungan dengan variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Religiusitas adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong nya untuk selalu bertingkah laku baik dan sesuai dengan aturan. Sehingga seseorang mampu mempunyai cara pandang/persepsi yang positif yang kemudian akan berdampak terhadap setiap aktivitas termasuk ketika bekerja. Menurut Septian (2019) karyawan yang mampu mengamalkan religiusitas secara tidak langsung komitmen kerjanya cenderung menjadi lebih baik dan lebih mempunyai hubungan yang kuat dengan perusahaan, hal ini terlihat dari sisi kualitas dan kuantitas pekerjaan. Hal ini berarti karyawan yang mampu meningkatkan serta mempertahankan religiusitasnya, memiliki kemungkinan lebih tinggi berkomitmen dengan perusahaan, serta mampu memberikan kontribusinya untuk kemajuan perusahaan.

Gyekye dan Haybatollahi (2012) mengatakan seseorang akan menunjukkan tingkah laku yang positif dan bukan tingkah laku yang bertentangan, sehingga dapat menumbuhkan sikap komitmen anggota begitu pula sebaliknya apabila nilai religiusitas seeorang itu rendah akan menunjukkan tingkah laku yang menyimpang sehingga dapat menimbulkan dampak negatif bagi individu maupun organisasi.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara tingkat religiusitas dengan komitmen kerja pada karyawan perusahaan X di Yogyakarta. Karyawan dengan religiusitas tinggi tercermin dalam sikapnya yaitu menanamkan kejujuran, mematuhi norma, serta disiplin dalam setiap hal yang dilakukan sehingga karyawan yang seperti ini kinerjanya akan meningkat dan berdampak terhadap komitmen kerjanya yang semakin baik, ikut andil dalam penyelesaian masalah diperusahaan tersebut serta meminimalisir segala bentuk kecurangan yang dapat merugikan diri sendiri maupun perusahaan.

Karyawan diharapkan dapat meningkatkan dan mempertahankan religiusitas. Cara-cara tersebut dapat dilakukan dengan sering mengikuti kajian secara online maupun offline sehingga tingkat pengetahuan tentang agama bertambah, kemudian melakukan sumbangan sosial untuk meningkatkan kepeduliaan terhadap sesama. Serta lebih disiplin dalam menjalankan kewajiban 5 waktunya. Selain itu perusahaan dapat memberikan pelatihan-pelatihan yang bersifat menumbuhkan nilai religiusitas yang berdampak terhadap komitemen kerja. Bagi pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian dengan variabel komitmen kerja sebaiknya memperhatikan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen kerja, seperti : *personal factors, situational factors,* dan *positional factors*. Serta diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat mengambil referensi-referensi yang lebih baru lagi, dan dapat menggunakan aspek dari tokoh lain sebagai pembanding untuk mengetahui bagaimana komitmen kerja yang dimiliki karyawan. Serta menggunakan subjek selain karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Alifiulahtin & Utaminingsih. 2014. *Perilaku Organisasi Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan, Dan Komitmen*. Malang : Universitas Brawijaya Press.

Alwisol. 2009. *Psikologi Kepribadian*. Malang : UMM Press.

Ancok D. & Suroso F.N. 2011*. Psikologi Islami*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Anshori N. S. 2013. Makna Kerja ( Meaning of Work ) Suatu Studi Etnografi Abdi Dalem Keraton Ngayogyakarta Hadiningrat Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 2 ( 3 ) : 157 – 161.

Ariawan. F. 2015. Pengaruh Religiusitas Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Perusahaan Aflah Bakery Bantul Yogyakarta [ *Skripsi* ]. Jakarta ( ID ) : Universitas Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Azwar. S. 2019. *Metode Penelitian Psikologi Ediisi II*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Bukit. B, Malusa. T & Rahmat. A. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Zahir Publishing.

Coetzee M. 2005. The Fairness Of Afirmative Action: An Organisational Justice Perspective. [*Skripsi*]. Pretoria (ID) : University Of Pretoria.

Gyekye. S & Haybatollahi. M. 2012. Workers Religious Affiliations and Organizational Behaviour : An Exploratory Study. *International Journal of Organisational Behavio*ur. 17 (4) : 1-18.

Jalaluddin. R. 2007. *Psikologi Agama : Memahami Perilaku Keagamaan Dengan Mengaplikasikan Prinsip-Prinsip Psikologi*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.

Kingkin. P, Rosyid. H. P, & Arjanggi. R. 2010. Kepuasan Kerja dan Masa Kerja Sebagai Prediktor Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Royal Korindah Di Purbalingga. *Jurnal Psikologi Proyeksi* 5 (1) : 17-32.

Manaf. A.H.A, Osman. A, Abdullah. M.Safizal, & Latif. L. A. 2014. Analysis of Religious Affiliation and Workplace Attitude as Predictors on Employees Job Commitment : A Perspective from a Public Unversity in Malaysia. *Asian Journal of Business and Management*. 2 (5) : 414-421.

Manullang.(2004).*Manajemen Personalia*.Jakarta: Ghalia Indonesia

Maulana. R. 2019. Analisis Pengaruh Religiusitas Terhadap kinerja Karyawan PT BANK ACEH SYARIAH [*Skripsi*]. Banda Aceh (ID) : Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Michael A. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PADA PT. Nobe Electrindo Di Jakarta [ *Skripsi* ]. Jakarta ( ID ) : Universitas Persada Indonesia Y.A.I Jakarta.

Mustofa. W. 2019. Peningkatan Komitmen Organisasi DiPengaruhi Work Family Conflict Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 7 ( 4 ) : 931 – 941.

Nadzir. A.I & Wulandari. N. W. 2013. Hubungan Religiusitas Dengan Penyesuaian Diri Siswa Pondok Pesantren. *Jurnal Psikologi Tabularasa*. 8 (2) : 698-707.

Nasyroh. M & Wikansari. R. 2017. Hubungan Antara Kepribadian ( Big Five Personality Model ) Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecopsy*. 4 ( 1 ) : 10 – 16.

Nisa R. K. 2017. Dampak Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Religiusitas Sebegai Intervening Di SMK MUHAMMADIYAH 2 Andong Boyolali [*Skripsi*]. Surakarta (ID) : Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Nurhasanah. S, Asfiah. N & Febriani. R. 2019. Penerapan Nilai – Nilai Islami Dan Relevansinya Dengan Peningkatan Komitmen Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Syariah*. 4 ( 1 ) : 22 – 31.

Permana R.P. 2018. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia [ *Skripsi* ]. Yogyakarta ( ID ) : Universitas Islam Indonesia.

Prajnaparamita. K. 2018. Perlindungan Tenaga Kerja Anak. *Adminitrative Law & Governance Journal*. 1 ( 1 ) : 112 – 128.

Puspitasari D & Asyanti S. 2011. Faktor Yang Paling Berpengaruh Terhadap Komitmen Kerja Perawat Panti Wreda Di Surakarta. *Jurnal Psikologi Undip*. 9 ( 1 ) : 57 – 64.

R Core Team (2020). R: A Language and environment for statistical computing. (Version 4.0) [Computer software]. Retrieved from <https://cran.r-project.org>. (R packages retrieved from MRAN snapshot 2020-08-24).

Renaldi Septian. 2019. Pengaruh Religiusitas Terhadap Komitmen Karyawan Pada Hotel Syariah Di Bandar Lampung [ *Skripsi* ]. Bandar Lampung ( ID ) : Universitas Lampung Bandar Lampung.

Rimata E. P. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia [ *Skripsi* ]. Yogyakarta ( ID ) : Universitas Negeri Yogyakarta.

Sabila N. A & Budiman. A. 2018. Hubungan Antara Religiusitas Dengan Komitmen Organisasi Pada Guru di Pesantren Baiturrahman Bandung. *Jurnal Prosiding Psikologi*. 4 ( 2 ) : 1016 – 1021.

Sari, Fransisca F.K & Bodroastuti. T. 2012. Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional, Dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai Bagian Produksi PT Kubota Indonesia). *Jurnal Kajian Akutansi dan Bisnis*. 1 (1) : 1-22

Sianipar A. R. B & Haryanti. K. 2014. Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *Jurnal Psikodimensia*. 13 ( 1 ) : 98 – 114.

Simanjuntak P. J. 2003. *Undang-Undang Baru Tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta : Kantor Perburuhan Internasional.

Stark R & Glock C.Y. 1974. *American Piety:The Nature Of Religious Commitment*. United States Of America: University Of California Press.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R & D*. Bandung. Alfabeta CV.

Suminta R. R. 2016. Hubungan Antara Tipe Kepribadian Dengan Orientasi Religiusitas. *Jurnal Ilmu Aqidah dan Studi Keagamaan*. 4 ( 2 ) : 214 – 227.

Susiawan. S & Muhid. A. 2015. Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikologi Indonesia*. 4 ( 03 ) : 304 – 313.

The jamovi project (2021). jamovi. (Version 1.6) [Computer Software]. Retrieved from https://www.jamovi .org.

Wahyuningtyas. S & Utami. H. N. 2018.Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Outsourcing dan Karyawan Tetap. *Jurnal Administrasi Bisnis*.60 (3) : 96-103.

Waridah E. 2017. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta : Bmedia. (<https://books.google.co.id/books?id=nlJBDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=kamus+bahasa+indonesia&hl=id&newbks=1&newbks_redir=1&sa=X&ved=2ahUKEwj-vPiDo-vvAhUM8XMBHXcoD1kQ6AEwAXoECAYQAg>)

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.

Wijaya. C & Rifa’I. M. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen : Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif & Efisien*. Medan : Perdana Publishing.

Yulianti. P. 2015. Komitmen Organisasional Perspektif : Konsep dan Empiris. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*. 2 (1) : 52-62.