

PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEGAMAS PLAZA BANGUNAN MEDAN

Sartika Wulandari¹, Muhammad Amri Nasution², Al Firah³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Dharmawangsa, Indonesia

Corresponding Email : alfirah41@dharmawangsa.ac.id

ABSTRAK - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi karyawan dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Megamas Plaza Bangunan Medan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 40 karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh dengan data primer dan analisis regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis dengan nilai signifikansi (Sig.) $0,001 < 0,05$ dan $B = 0,298$ bernilai positif. Uji t variabel kompetensi karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($15,852 > 1,684$) berarti secara parsial kompetensi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Uji t variabel komitmen karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,435 > 1,684$) berarti secara parsial komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Uji F variabel kompetensi karyawan dan komitmen karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($31,673 > 1,684$). Nilai koefisien R^2 (0,631) berarti 63% variasi kompetensi karyawan dan komitmen karyawan mampu menjelaskan variasi kinerja sedangkan sisanya 37% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu menyelesaikan tugas dengan efisien, sementara komitmen karyawan yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan inisiatif. Kombinasi kompetensi dan komitmen yang tinggi menciptakan atmosfer kerja yang positif dan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh.

Kata Kunci : *Kompetensi Karyawan, Komitmen Karyawan, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT - This research aims to find out how employee competence and employee commitment influence employee performance at PT. Megamas Plaza Medan Building. The respondents in this research were 40 employees using saturated sampling techniques with primary data and multiple linear regression analysis. Hypothesis test results with a significance value (Sig.) $0.001 < 0.05$ and $B = 0.298$ are positive. The t test for the employee competency variable obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ ($15,852 > 1.684$),

meaning that partially employee competency has a significant effect on employee performance, so H1 is accepted and H0 is rejected. The t test for the employee commitment variable obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ ($5,435 > 1.684$), meaning that partially employee commitment has a significant effect on employee performance, so H2 is accepted and H0 is rejected. The F test of the employee competency and employee commitment variables simultaneously had a significant effect on employee performance, obtaining a value of $F_{count} > F_{table}$ ($31,673 > 1.684$). The R2 coefficient value (0.631) means that 63% of variations in employee competence and employee commitment are able to explain variations in performance while the remaining 37% is explained by other variables not studied. Employees who have high competence will be better able to complete tasks efficiently, while strong employee commitment can create a work environment that supports collaboration and initiative. The combination of high competence and commitment creates a positive work atmosphere and contributes to improving overall employee performance.

Keywords: *Employee Competency, Employee Commitment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Kompetensi sebagai modal kriteria karyawan untuk mencapai kinerja tinggi yang telah ditetapkan perusahaan. Potensi sumber daya manusia yang berkinerja baik menjadi indikator keberhasilan perusahaan yang akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas perusahaan dalam menghadapi kompetitor. Tingkat penilaian kinerja karyawan pada PT. Megamas Plaza Bangunan Medan untuk predikat yang baik masih terbilang rendah.

Sebagian karyawan yang bekerja di perusahaan kurang memaksimalkan kompetensi yang dimiliki sehingga menghambat laju perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. PT. Megamas Plaza Bangunan Medan, perusahaan yang bergerak di bidang retail bahan bangunan ini ditemukan terdapat penurunan kinerja karyawan.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2020 – 2022

Penilaian Kinerja	Tahun 2020		Tahun 2021		Tahun 2022	
	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
Baik (A)	29	60	21	50	19	47,5
Cukup Baik (B)	13	27	17	40,5	18	45

Kurang Baik (C)	6	13	4	9,5	3	7,5
Kurang (D)	0	-	0	-	0	-
Buruk (E)	0	-	0	-	0	-
TOTAL	48	100	42	100	40	100

PT. Megamas Plaza Bangunan Medan

Berdasarkan tabel di atas, kinerja karyawan pada tiga tahun terakhir cenderung menurun. Karyawan yang mendapat predikat baik pada tahun 2020 sebanyak 29 karyawan dari 48 karyawan lainnya (60%). Namun, tahun 2021 jumlah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan terdata 42 karyawan. Untuk yang mendapatkan predikat baik sebanyak 21 karyawan (50%). Hal tersebut dikarenakan pergantian atasan dengan gaya kepemimpinan yang berbeda dari sebelumnya membuat karyawan merasa kurang didengar ataupun diperhatikan. Sehingga membuat sebagian karyawan kurang menunjukkan performa kerja terbaiknya pada perusahaan. memasuki tahun 2022 penilaian kinerja untuk karyawan yang mendapatkan predikat baik kembali mengalami penurunan sebanyak 19 karyawan (47,5%).

Hal ini dikarenakan kurangnya motivasi dari pimpinan sehingga membuat karyawan kurang bersemangat dan belum optimal dalam pekerjaannya. Selain kompetensi karyawan, baik atau buruknya keberhasilan atau pencapaian pada perusahaan dibutuhkan komitmen yang kuat dari setiap karyawan. Komitmen karyawan dapat dilihat dari keseriusan karyawan untuk tetap bersama dan bertahan bekerja pada perusahaan. Salah satu yang dapat menjadi alat ukur komitmen karyawan berupa data *turnover* karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penulis melakukan penelitian p dengan judul penelitian **“Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Megamas Plaza Bangunan Medan”**.

KAJIAN TEORI

Kompetensi Karyawan

Sedarmayanti (2013:127), Kompetensi adalah indikator dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik dalam situasi kolektif dan sebagai faktor kunci penentu keberhasilan organisasi.

Dersana dan Koerniawati (2021:26), Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat meningkatkan kinerja individu atau tim mencakup pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*abilities*). Kompetensi karyawan diperlukan untuk mengidentifikasi pekerjaan sesuai dengan prestasi yang diharapkan.

Edison (2016:154), indikator kompetensi terdiri dari tiga jenis yaitu:

1. **Pengetahuan (*knowledge*)**, bersumber dari belajar formal, pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.
2. **Keahlian (*skill*)** secara detail dalam memecahkan masalah secara cepat dan efisien.
3. **Sikap (*attitude*)**, menjunjung tinggi etika, dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan).

Komitmen Karyawan

Yusuf & Syarif (2018:32), Komitmen adalah loyalitas karyawan terhadap perusahaan dengan cara tetap bertahan dalam membantu mencapai tujuan perusahaan dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan dengan alasan apapun.

Sanusi (2020:49), Komitmen adalah keadaan karyawan yang merasa terikat oleh perusahaan dan ingin mengabdikan diri untuk kepentingan perusahaan.

Shaleh (2018:51), komitmen memiliki tiga indikator yaitu adanya kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, kebanggaan karyawan pada perusahaan.

Kinerja Karyawan

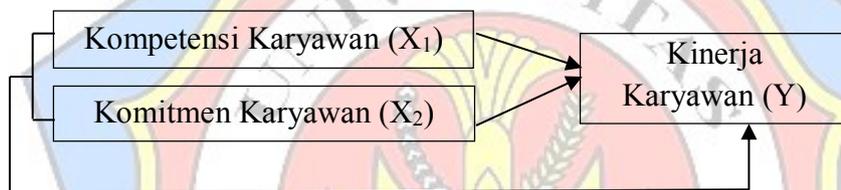
Mangkunegara (2015:67), Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Khaeruman, dkk, (2019:8), Kinerja adalah pencapaian hasil (prestasi kerja) dari sasaran yang harus dicapai seorang karyawan dalam waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kasmir (2016:208), beberapa indikator penilaian kinerja karyawan yaitu :

1. Kuantitas, produksi yang dihasilkan (mata uang, unit, dan siklus kegiatan)
2. Kualitas, proses kegiatan dari hasil penyelesaian yang mendekati titik kesempurnaan
3. Ketepatan waktu, adanya batas waktu kerja minimal dan maksimal yang harus dipenuhi

Gambar Kerangka Pemikiran



Hipotesis

H0 = tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi karyawan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Megamas Plaza Bangunan Medan

H1 = terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi karyawan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Megamas Plaza Bangunan Medan.

H0 = tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen karyawan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Megamas Plaza Bangunan Medan.

H2 = terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen karyawan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Megamas Plaza Bangunan Medan.

H0 = tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi karyawan (X_1) dan komitmen karyawan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Megamas Plaza Bangunan Medan.

H3 = terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi karyawan (X_1) dan komitmen karyawan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Megamas Plaza Bangunan Medan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Megamas Plaza Bangunan Medan yang berlokasi di Jl. Gatot Subroto No.102, Sei Putih Barat.,Kec.Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20118. Populasi 40 karyawan tetap. Teknik pengumpulan data : wawancara (*interview*), angket (*questioner*), dan observasi .

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kompetensi Karyawan (X ₁)	Ukuran seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik dalam situasi kolektif Sedarmayanti (2013:127)	1. Pengetahuan 2. Kemampuan 3. Sikap Edison (2016:154)	Likert
Komitmen Karyawan (X ₂)	Sikap pemahaman individu dalam mengenal dan terikat Griffin (2014:15)	1. Kemauan 2. Kesetiaan 3. Kebanggaan Shaleh (2018:51)	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan sesuai tanggung jawab Mangkunegara (2015:67)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan Waktu Kasmir (2016:208)	Likert

HASIL PENELITIAN

Tabel 3. Karakteristik Responden

No	Faktor Demografi		Jumlah	%
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	31	77,5 %
		Perempuan	9	22,5 %
		Jumlah	40	100%
2	Usia	26 - 30 Tahun	17	42,5 %
		31 - 35 Tahun	15	37,5 %
		36 - 40 Tahun	8	20 %

		Jumlah	40	100%
3	Pendidikan Terakhir	SMA	10	25 %
		D3	12	30 %
		S1	18	45 %
		Jumlah	40	100%
4	Lama Bekerja	1 - 2 Tahun	15	37,5 %
		2 - 3 Tahun	10	25 %
		3 - 4 Tahun	9	22,5 %
		> 4 Tahun	6	15 %
		Jumlah	40	100%

Sumber : Data Diolah (2024)

Tabel 4. Uji Validitas Kompetensi Karyawan(Xi)

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
1	Pengetahuan saya sesuai standar perusahaan	0,734	0.312	Valid
2	Pengetahuan saya dapat menyelesaikan pekerjaan	0,758		Valid
3	Pekerjaan saya sesuai latar pendidikan saya	0,862		Valid
4	Pekerjaan saya sesuai pengetahuan saya	0,857		Valid
5	Kewenangan pekerjaan sesuai kemampuan saya	0,789		Valid
6	Kemampuan saya miliki sesuai standar perusahaan	0,609		Valid
7	Saya siap membantu karyawan lain yang membutuhkan	0,807		Valid
8	Saya berkomunikasi dengan baik sesama rekan kerja	0,828		Valid
9	Menghormati sesama rekan kerja	0,704		Valid

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, variabel kompetensi karyawan diperoleh r_{hitung} > r_{tabel} (0.312), sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel kompetensi karyawan dinyatakan valid.

Tabel 5. Uji Validitas Komitmen Karyawan (X₂)

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
1	Saya memiliki kemauan kuat dalam mencapai tujuan perusahaan	0.754	0.312	Valid
2	Saya berusaha disiplin sesuai ketentuan perusahaan	0.748		Valid
3	Saya memiliki kemauan untuk memajukan perusahaan	0.843		Valid
4	Saya memiliki komitmen yang tinggi untuk tetap setia bekerja dalam perusahaan	0.696		Valid
5	Saya memiliki loyalitas yang tinggi kepada perusahaan	0.694		Valid
6	Saya memiliki keinginan untuk bekerja sepanjang dibutuhkan dalam perusahaan	0.825		Valid
7	Saya beranggapan masalah perusahaan adalah masalah saya	0.771		Valid
8	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan	0.769		Valid
9	Saya nyaman dalam perusahaan	0.737		Valid

Sumber: Data Diolah (2024)

Pada tabel 4.9 diatas mengenai pengujian validitas variabel komitmen karyawan diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.312), sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel komitmen karyawan dinyatakan valid.

Tabel 6. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
1	Kualitas kerja saya sesuai dengan standar perusahaan	0.754	0.312	Valid
2	Kualitas kerja saya sesuai dengan standar perusahaan	0.837		Valid
3	Perusahaan menetapkan target dengan kualitas karyawan	0.794		Valid
4	Hasil kerja dibawah pencapaian target	0.633		Valid
5	Hasil kerja saya melebihi hasil kerja karyawan yang lain	0.698		Valid
6	Hasil kerja saya sesuai dengan target perusahaan	0.685		Valid

7	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja perusahaan	0.741		Valid
8	Saya bekerja dengan sepenuh hati	0.819		Valid
9	Saya mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu	0.673		Valid

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas mengenai pengujian validitas variabel kinerja karyawan diperoleh rhitung > rtabel (0.312), sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

Tabel 7. Uji Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Ket
Kompetensi(X ₁)	9	0,890	0.60	Reliabel
Komitmen(X ₂)	9	0,808		Reliabel
Kinerja(Y)	9	0,890		Reliabel

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai cronbach's alpha > 0.60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel (Kompetensi karyawan, komitmen karyawan, dan kinerja karyawan) dinyatakan reliabel (layak).

Tabel 8. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.790	.634		2.823	.008
Kompetensi	.734	.046	.750	15.852	.000
Komitmen	.216	.040	.257	5.435	.000

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah (2024)

Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1.790 + 0,734X_1 + 0,216X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta dari kinerja karyawan regresi

b_1 = Koefisien regresi dari variabel X_1 (Kompetensi Karyawan)

b_2 = Koefisien regresi dari variabel X_2 (Komitmen Karyawan)

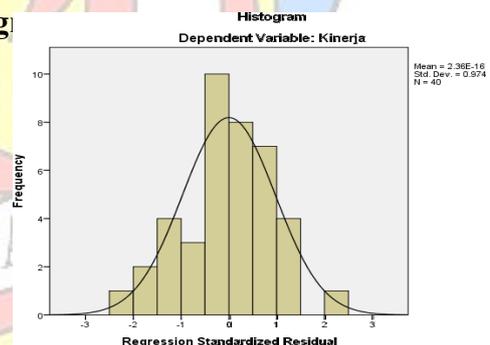
e = *Standart Error*

Hasil Uji t (signifikansi $0,000 < 0,05$) :

1. Variabel kompetensi karyawan senilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($15,852 > 1,684$) maka secara parsial dinyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel bebas dan terikat.
2. Variabel komitmen karyawan senilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,435 > 1,684$) maka secara parsial dinyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel bebas dan terikat.

Gambar Grafik Histogram

Berdasarkan grafik Histogram di samping menunjukkan bahwa sebaran data yang tidak condong ke kiri maupun ke kanan, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebaran data sudah memenuhi asumsi normalitas artinya berdistribusi normal.

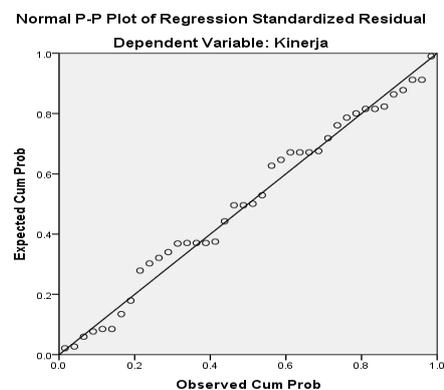


Sumber : Data Diolah (2024)

Gambar Normal Probability Plot of Regression

Berdasarkan grafik di samping, menunjukkan bahwa sebaran data bergerak ke arah garis lurus diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebaran data berdistribusi normal.

Sumber : Data Diolah (2024)



**Tabel 9. Uji F
ANOVA^a**

Model	<i>Sum of Squares</i>	df	Mean Square	F	Sig.
1 <i>Regression</i>	140.395	2	70.198	31.673	.000 ^b
Residual	82.005	37	2,216		
Total	222.400	39			

a. *Dependent Variable: Kinerja*

b. *Predictors: (Constant), Komitmen, Kompetensi*

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($31.673 > 1,684$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 secara serempak variabel kompetensi karyawan dan komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.795 ^a	.631	.611	1.489

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas nilai koefisien R^2 sebesar 0,631 menunjukkan bahwa 63% variasi kompetensi karyawan dan komitmen karyawan mampu menjelaskan variasi kinerja sedangkan sisanya 37% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja

Hasil uji t, Variabel kompetensi karyawan senilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($15.852 > 1,684$) maka secara parsial dinyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel bebas dan terikat. Hal ini dapat membantu memvalidasi hipotesis bahwa adanya hubungan antara kompetensi karyawan dan kinerja karyawan. Kompetensi dianggap penting untuk melakukan evaluasi kompetensi secara holistic dan memahami bagaimana keterampilan dan pengetahuan karyawan mempengaruhi berbagai aspek kinerja. Dengan

memahami pengaruh ini, perusahaan dapat mengidentifikasi area pengembangan dan memaksimalkan kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi.

Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja

Hasil uji t, Variabel komitmen karyawan senilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.435 > 1,684$) maka secara parsial dinyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel bebas dan terikat. Manajemen organisasi dapat mengambil langkah-langkah untuk memperkuat komitmen karyawan melalui strategi sumber daya manusia, pengembangan kepemimpinan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sehingga dapat memanfaatkan implikasi positif dari komitmen karyawan terhadap kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Komitmen Karyawan

Hasil uji F dengan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ sebesar $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($31.673 > 1,684$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut, ketika digabungkan, memberikan kontribusi yang signifikan terhadap menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan. Model regresi statistik dapat memvalidasi bahwa kompetensi karyawan dan komitmen karyawan secara bersama-sama (simultan) memiliki dampak yang signifikan pada variabel kinerja karyawan.

Kompetensi karyawan dan komitmen karyawan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu menyelesaikan tugas dengan efisien, sementara komitmen karyawan yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan inisiatif. Ketika karyawan merasa terhubung dengan tujuan dan nilai perusahaan melalui komitmen, mereka cenderung lebih bersemangat dan bertahan dalam jangka panjang. Secara keseluruhan, kombinasi kompetensi dan komitmen yang tinggi menciptakan atmosfer kerja yang positif dan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh.

SIMPULAN

1. Hasil uji t, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($15.852 > 1,684$) dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ dan $B = 0,734$ bernilai positif, yang berartibahwa secara parsial kompetensi karyawan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, untuk variabel kompetensi karyawan (X_1), H_1 diterima dan H_0 ditolak.
2. Hasil uji t, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.435 > 1,684$) dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ dan $B = 0,257$ bernilai positif, yang berarti bahwa secara parsial komitmen karyawan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, untuk variabel komitmen karyawan (X_2) H_2 diterima dan H_0 ditolak.
3. Hasil uji F melalui analisis linier berganda, dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($31.673 > 1,684$) dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ maka kompetensi karyawan (X_1) dan komitmen karyawan (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Dersana & Koerniawati. 2021. *Organizational Citizenship Behavior, Personality, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Bali : Nilacakra.
- Edison. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba 4.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT.Raja GrafindoPersada.
- Khaeruman,dkk. 2019. *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep & Studi Kasus*. Banten : CV. AA Rizky.
- Mangkunegara. 2015. *Sumberdaya Manusia Perusahaan (ed12)*. Bandung :Remaja Rosdakarya.
- Sanusi. 2020. *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta : Penerbit Media Pustaka.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung : RefikaAditama.
- Shaleh. 2018. *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Makasar :Aksara Timur.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sunyoto. 2013. *Metode Penelitian Akuntansi*. Bandung : Refika Aditama. Surjaweni.

2014. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Press.

Yusuf & Syarif. 2018. *Komitmen Organisasi: Definisi, dipengaruhi, dan Mempengaruhi*. Makasar : CV. Nas Media Pustaka.

