

The Effect Of Organizational Culture And Organizational Commitments On The Performance Of The State Civil Apparatus At The Transportation Office Of Kaur Regency

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kaur

Tri Wahyudi¹⁾; Karona Cahya Susena²⁾; Zahrah Indah Ferina²⁾

¹⁾Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: triwahyudi@gmail.com¹⁾; karona.cs@unived.ac.id²⁾; zahrah.indahferina@gmail.com²⁾

How to Cite :

Wahyudi, T., Susena, K.C., Ferina, Z.I. (2021). The Effect Of Organizational Culture And Organizational Commitments On The Performance Of The State Civil Apparatus At The Transportation Office Of Kaur Regency. JURNAL EMAK. 2 (2). DOI:

ARTICLE HISTORY

Received [09-02-2021]

Revised [20-03-2021]

Accepted [06-04-2021]

KEYWORDS

Organizational Culture,
Organizational Commitment
and Performance

This is an open access article under the
[CC-BY-SA](#) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kaur. Sampel dalam penelitian ini adalah 33 orang ASN pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kaur. Metode pengambilan sampel dengan cara sensus. metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. bahwa X1 (budaya organisasi) dan X2 (komitmen organisasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) secara parsial dan simultan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture and commitment on the performance of the State Civil Servants at the Transportation Agency of Kaur Regency. The sample in this study was 33 employees at the Transportation Agency of Kaur Regency. The sampling method was by census. Overall, the t test results have a significant value smaller than 0.05, so it means that X1 (organizational culture) and X2 (organizational commitment) have a significant effect on performance (Y) partially or simoultan.

PENDAHULUAN

Pelaksanaan pemerintahan yang baik (good governance), terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan kesiapan pegawai yang berkinerja baik. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu yang menjadi perhatian paling tajam dalam pelaksanaan pemerintahan, hal ini menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan dan profesionalisme. Keberhasilan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh keberhasilan melaksanakan tugasnya. Terutama dari segi kepegawaian. Oleh karena itu aparatur pemerintah memiliki peranan dan kedudukan yang sangat

penting sebagai motor dan penggerak dalam semua aktivitas fungsi pemerintahan selaras tuntutan reformasi yang menuntut pemerintahan yang bersih dari perbuatan amoral.

Visi, misi dan tujuan suatu instansi tidak akan tercapai tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu sumber daya manusia yang memiliki keunggulan dan kesungguhan dalam bekerjasama mencapai visi, misi dan tujuan tersebut (Handoko, 2014:77). Mengingat kinerja suatu instansi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terlibat didalamnya, maka setiap instansi dituntut untuk memiliki pegawai dengan kemampuan dan kinerja yang tinggi. Kinerja pegawai sangatlah penting karena apabila kinerja pegawai kurang baik, maka dapat dipastikan semua tujuan dari suatu instansi tidak akan dapat dicapai.

Kinerja menurut Mangkunegara (2016:309), adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dapat dicapai oleh seorang pegawai. Jika hasil pekerjaan seorang pegawai baik dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan maka tujuan akan dapat tercapai. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada. Suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain.

Komitmen organisasi sebagai salah satu sikap dalam pekerjaan didefinisikan sebagai orientasi seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi, dan keterlibatan (Muchlas, 2014:47). Dalam hal ini, pegawai mengidentifikasi secara khusus organisasi beserta tujuannya dan berharap dapat bertahan sebagai anggota dalam organisasi tersebut. Jadi, yang dimaksud dengan keterlibatan tugas/kerja itu berarti mengidentifikasi organisasi/perusahaan yang memperkerjakan seseorang. Menurut Robbins (2016:77), budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya, budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota- anggota organisasi, budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari kepentingan diri individu seseorang, budaya untuk meningkatkan kemantapan sistem sosial, dan budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai.

Dinas Perhubungan Kabupaten Kaur merupakan perangkat daerah yang memiliki tugas dan tanggungjawab mengenai perhubungan di Kabupaten Kaur. Untuk itu pentingnya dibina budaya dan komitmen organisasi yang dianggap mampu meningkatkan kinerja pegawai. Adapun fenomena yang ada di Dinas Perhubungan Kabupaten Kaur di jumpai bahwa nilai-nilai yang pernah ada sedikit demi sedikit mulai pudar seperti yang lebih lama bekerja dengan yang baru bekerja, yang berpendidikan dengan yang kurang berpendidikan, yang memiliki jabatan lebih tinggi dengan bawahan. Sehingga para pegawai pelaksana dan setingkatnya dalam melakukan pekerjaannya hanya berdasarkan rasa takut dengan kepala ruangan atau pihak manajemen sebagai atasan jika melakukan kesalahan, bukan didasari dari nilai-nilai kesetiaan pada organisasi kerja.

Gambaran fenomena diatas mungkin hanya merupakan sifat individu akan tetapi jika berlangsung terus menerus kemungkinan akan dapat menjadi perilaku organisasi, kemungkinan juga dikhawatirkan akan mempengaruhi kepercayaan terhadap nilai-nilai yang ada di organisasi. Budaya organisasi harusnya terorientasi pada seluruh pegawai bukan pada individu-individu saja.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja

Menurut Wibowo (2016:65) manusia merupakan sumber daya yang berbeda dengan sumber daya yang lainnya, karena manusia mempunyai kemampuan berpikir, perasaan dan tingkah laku yang berbeda, karena itu di perlukan kemampuan yang baik dalam manajemen sumber daya manusia agar sumber daya manusia yang di kelola dengan baik dan efisien. Mangkuprawira (2016:166) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan pendekatan SDM dimana secara bersama-sama terdapat dua tujuan yang ingin dicapai, yaitu (1) tujuan untuk perusahaan dan (2) untuk pegawai, keduanya adalah kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Manusia tidak boleh diperlakukan hanya sebagai faktor produksi melainkan harus diperlakukan dengan emosi dan perasaan. Menurut Dessler (2016:2) bahwa manajemen SDM adalah kebijakan dan cara-cara yang dipraktekan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek SDM dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian. Sementara Handoko (2014:3), Manajemen sumber daya manusia adalah terdiri dari penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh perusahaan.

Menurut Robbins (2016: 305), budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para pegawai menyukai budaya atau tidak. Budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan pegawai dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi. Schein (1981) dalam Ivancevich et.al., (2015:44) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid, dan oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya. Menurut Umar (2015:208), untuk menilai kualitas budaya organisasi suatu organisasi dapat dilihat dari sepuluh faktor utama, yaitu sebagai berikut; Inisiatif individu; Toleransi terhadap tindakan beresiko; Arah; Integrasi; Dukungan Manajemen; Kontrol; Identitas; Sistem imbalan; Toleransi terhadap konflik; Pola-pola komunikasi. Menurut Rivai dan Mulyadi (2013:374), indikator dari budaya organisasi dapat diukur melalui : Inovasi dan pengambilan resiko; Perhatian; Orientasi hasil; Orientasi orang; Orientasi tim; Keagresifan; Kemantapan.

Menurut Zainuddin (2014:25) mendefinisikan “komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi”, hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu : Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi; Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi; Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi). Sedangkan Danim (2016:53), mendefinisikan komitmen sebagai sebuah sikap, memiliki ruang lingkup yang lebih global daripada kepuasan kerja, karena komitmen organisasi menggambarkan pandangan terhadap organisasi secara keseluruhan, bukan hanya aspek pekerjaan saja. Menurut Soekidjan (2016:47), indikator - indikator komitmen organisasi yang dapat dilihat pada pegawai adalah : Melakukan upaya penyesuaian; Meneladani kesetiaan; Mendukung secara aktif; Melakukan pengorbanan pribadi. Menurut Muhyi (2015:77) mengemukakan beberapa cara untuk membangun komitmen pegawai terhadap organisasi : Fairness and satisfaction (keadilan dan kepuasan); Job security (keamanan kerja); Organizational comprehensions (organisasi secara keseluruhan); Employee involvement (keterlibatan pegawai); Trusteeng employees (kepercayaan pegawai).

Mangkunegara (2013:67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Tidak jauh berbeda, Siagian (2016:227) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Prawirosentono (2015:176) lebih cenderung menggunakan kata performance dalam menyebut kata kinerja. Menurutnya performance atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja pegawai. Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai (Fadel, 2014:195) yaitu : Pemahaman atas tupoksi; Inovasi; Kecepatan kerja; Keakuratan kerja; dan Kerjasama.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian explanatory, menurut Sugiyono (2013:55) yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, sehubungan penelitian ini hanya bersifat menggambarkan suatu hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kaur yang mana dalam penganalisaan datanya menggunakan statistik, artinya data yang ada berbentuk kuantitatif, maka jenis penelitiannya adalah penelitian kuantitatif.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013:81). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 33 orang ASN pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kaur, karena semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel, maka metode pengambilan sampel dengan cara sensus. Analisis regresi linear berganda untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada hubungan yang kuat antara variabel independen

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kaur. Perhitungan statistik dalam analisis regresi berganda dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.878	3.784		2.875	.007
Budaya Organisasi	.444	.123	.547	3.622	.001
Komitmen Organisasi	.364	.137	.403	2.666	.012

Sumber: Data Diolah, 2020

Hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 21.00 maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 10,878 + 0,444X_1 + 0,364 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X1 = Budaya organisasi

X2 = Komitmen organisasi

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta 10,878 mempunyai arti bahwa apabila variabel Budaya organisasi (X1) dan Komitmen organisasi (X2) dianggap tetap maka variabel Kinerja (Y) akan tetap sebesar 10,878

Pengaruh Budaya organisasi (X1) terhadap Kinerja (Y) Nilai koefisien regresi variabel X1 (Budaya organisasi) adalah sebesar 0,444 dengan asumsi apabila X1 (Budaya organisasi) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,444 kali.

Pengaruh Komitmen organisasi(X2) terhadap Kinerja (Y) Nilai koefisien regresi variabel X2 (Komitmen organisasi) adalah sebesar 0,364 dengan asumsi apabila X2 (Komitmen organisasi) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,364 kali.

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh seluruh variabel yaitu X1 (budaya organisasi) dan X2 (komitmen organisasi) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis Uji Anova atau uji F terlihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	975.767	2	487.883	86.534	.000 ^b
Residual	169.142	30	5.638		
Total	1144.909	32			

Sumber: Data Diolah, 2020

Tabel di atas diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama X1 (budaya organisasi) dan X2 (komitmen organisasi) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Berdasarkan hasil uji simultan maka H0 ditolak dan Ha diterima, antara Variabel-variabel bebas yaitu X1 (budaya organisasi) dan X2 (komitmen organisasi) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y).

Selain itu koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R square:

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	.852	.842	2.374

Sumber: Data Diolah, 2020

Untuk nilai koefisien determinasi menggunakan model R square. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari R square yaitu sebesar 0,852. Hal ini berarti bahwa X1 (budaya organisasi) dan X2 (komitmen organisasi) memiliki kontribusi terhadap kinerja (Y) sebesar 85,2 % sedangkan sisanya 14,8% dipengaruhi oleh variabel- variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Robbins (2016:305), budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana Aparatur Sipil Negara mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para Aparatur Sipil Negara menyukai budaya atau tidak. Hal ini menjelaskan bahwa dengan adanya budaya organisasi akan memperlihatkan ciri dari suatu organisasi, dan terbinanya saling membutuhkan antara sesama anggota organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Danim (2016:53), bahwa komitmen sebagai sebuah sikap, memiliki ruang lingkup yang lebih global daripada kepuasan kerja, karena komitmen organisasi menggambarkan pandangan terhadap organisasi secara keseluruhan, bukan hanya aspek pekerjaan saja. Komitmen organisasi yang ada pada Aparatur Sipil Negara Dinas Perhubungan Kabupaten Kaur dapat dilihat dari melakukan semua kewajiban yang diberikan kepadanya, selalu memegang teguh tugas dan tanggung jawab, selalu memberikan dukungan kepada semua kegiatan yang akan memajukan organisasi, mendukung semua keputusan yang diambil demi kemajuan instansi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil regresi berganda menunjukkan persamaan $Y = 10,878 + 0,444X_1 + 0,364 X_2$, arah regresi yang dihasilkan adalah positif sehingga mengandung arti bahwa semakin meningkat variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kaur, hal ini dibuktikan dengan uji t karena nilai signifikan sebesar 0,001 kecil 0,05. Artinya semakin bagus budaya organisasi maka kinerja akan semakin meningkat. Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kaur, hal ini dibuktikan dengan uji t karena nilai signifikan sebesar 0,012 kecil 0,05. Artinya semakin meningkat komitmen organisasi maka kinerja akan semakin meningkat. Budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kaur, hal ini dibuktikan dengan hasil uji F memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Saran

Diharapkan kepada Aparatur Sipil Negara Dinas Perhubungan Kabupaten Kaur untuk dapat menciptakan budaya organisasi yang harmonis sehingga terbina suasana kerja yang nyaman. Disarankan kepada Aparatur Sipil Negara Dinas Perhubungan Kabupaten Kaur untuk lebih meningkatkan kesadaran bahwa pentingnya komitmen organisasi yang akan meningkatkan kesetiaan Aparatur Sipil Negara terhadap organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Anton Kurnia. 2015. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Pegawai Pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Kaur. Skripsi. Universitas Dehasen Bengkulu.
- Burhan, Arif. Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, vol. 3, no. 1
- Danim, Sudarwan. 2016. Kinerja Staf dan Organisasi. Bandung : Pustaka Setia
- Dessler, L. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Human Resource. Jilid 2. Jakarta : Prehenlindo
- Fadel, Muhammad. 2014. Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah). PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Ferriansyah, M. Fadli. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PPA Darul Qur'an). Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta

- Handoko, T. Hanny. 2014. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Luthans, Fred. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh : Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th.Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Mangkuprawira, TB Sjafri. 201. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia
- Mangkunegara,. Anwar Prabu 2013, Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Muhyi, Herwan Abdul. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi. Kinerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi pada Pelayaran. Unpad: Tesis
- Narimawati, Umi. 2014. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Agung Medi
- Nasution , Mulia, 2016, Manajemen Personalia, Djambatan, Jakarta
- Rivai, Veithzal & Mulyadi. Deddy. 2013. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Ketiga. Jakarta : Rajagrafindo Persada.