

KORELASI

Konferensi Riset Nasional Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi

Volume 2, 2021 | hlm. 1033-1041

PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONI KOTA DEPOK

Mahraza Koto Frinanda^{1*}, Renny Husniati², Alnisa Min Fadhilah³
mahrazakoto@upnvj.ac.id, rennyhusniati@upnvj.ac.id,
alnisaminfadlillah@upnvj.ac.id

* Penulis Korespondensi

Abstrak

Penelitian kuantitatif ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan apakah terdapat pengaruh dari kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Objek yang dipilih pada penelitian ini adalah organisasi KONI Kota Depok dengan menggunakan sampel sebanyak 71. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan cara diundi. Sumber data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 71 responden, data diolah menggunakan SPSS dengan hasil yang diperoleh (1) terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan, (2) terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dengan penyaluran kredit, serta (3) terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi; Komitmen organisasi dan Kinerja Karyawan.

Abstract

This research was conducted to measure and prove whether there is an effect of compensation and organizational commitment on employee performance. The object chosen in this study is the organization KONI Depok City using a sample of 71. The technique used is probability sampling by lot. The data source was obtained through distributing questionnaires to 71 respondents, the data were processed using SPSS with the results obtained (1) there is a significant influence between significant compensation between significant compensation between organizational commitment and lending, and (3) there is a significant influence between compensation and organizational commitment jointly on employee performance.

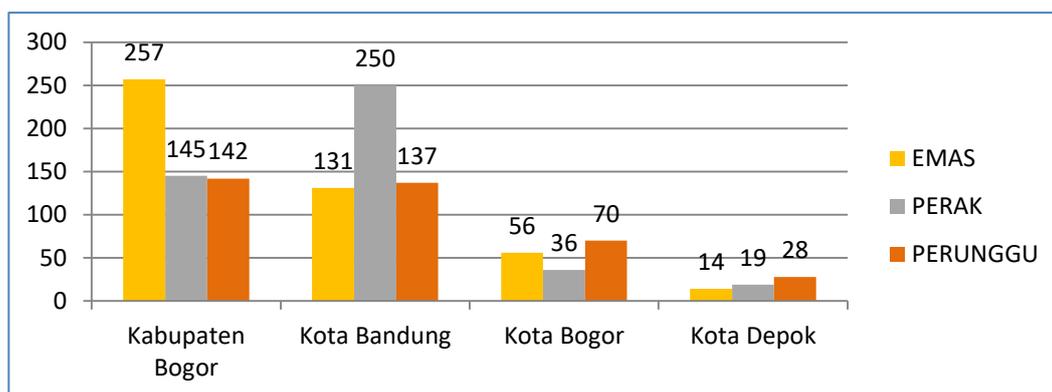
Keywords: Compensation; Organizational Commitment and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Komite Olahraga Nasional Indonesia Kota Depok merupakan suatu lembaga independen yang bergerak dalam pembinaan SDM Kota Depok di bidang olahraga. KONI Kota Depok dengan visi “Mewujudkan organisasi yang solid dan sistem pembinaan yang tangguh untuk meraih prestasi gemilang di tingkat provinsi, nasional, dan internasional”,

memiliki catatan yang bisa dikatakan cukup baik dalam proses perkembangannya pada setiap tahun. Namun tidak dapat dipungkiri jika KONI Depok masih belum bisa bersaing dengan para kota/kabupaten di sekitarnya, misalnya seperti Kota Bogor, Kabupaten Bogor dan Kota Bandung. Pekan Olahraga Daerah Jawa Barat tahun 2018 bisa dijadikan sebagai salah satu tolak ukur terhadap prestasi KONI Kota Depok di tingkat provinsi, berikut perbandingan perolehan medali Kota Depok dengan kota/kabupaten di sekitarnya.

Gambar 1. Grafik Perbandingan Medali Kota Depok (PORDA 2018)



Sumber: Pojok Bogor (2018)

Memasuki masa pandemi covid-19 tentu berpengaruh terhadap operasional organisasi dalam melakukan pembinaan terhadap para atlet yang dipersiapkan untuk berkompetisi pada *event* yang akan datang. Salah satunya yaitu terdapat dugaan adanya keterlambatan pada kompensasi yang diberikan terhadap para SDM yang dimiliki oleh organisasi. Disisi lain, komitmen organisasi yang dimiliki para karyawan juga diduga masih rendah karena masih terdapat beberapa karyawan yang belum memberikan kemampuan terbaiknya terhadap organisasi ataupun belum menggunakan jam kerjanya pada organisasi dengan efektif.

Kinerja karyawan yang terus meningkat mampu memberikan kontribusi yang baik terhadap usaha organisasi dalam mencapai tujuannya. Kompensasi yang diterima para karyawan mampu memberikan rasa nyaman pada diri karyawan dan merasa dihargai sehingga kinerjanya pun bisa maksimal. Pada saat kebutuhan karyawan terhadap organisasi terpenuhi maka akan menumbuhkan rasa komitmen organisasi pada diri karyawan tersebut yang mejadikan mereka merasa terikat dan ikut bertanggung jawab terhadap keberhasilan dari organisasi/

Penelitian yang dilakukan oleh (Rajagukguk & Intan, 2017) menyatakan bahwa Kompensasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sejalan dengan penelitian (Haque, 2019) menyatakan bahwa Kompensasi dan Komitmen Organisasi masing-masing berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Bandula & Jayatilake, 2016) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Atas dasar fenomena dan adanya penelitian terdahulu yang telah dilakukan maka, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan KONI Kota Depok.

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Menurut (Bukit, 2017) sumber daya manusia adalah sebuah kemampuan yang memadukan kecerdasan berfikir dan kekuatan fisik yang dipunyai oleh individu, tingkah laku dan memiliki sifat yang ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan pencapaian kerjanya termotivasi oleh sebuah keinginan dalam mencapai rasa puasannya. Sumber daya manusia adalah aset pada berbagai segi pengendalian terutama yang berkaitan dengan eksistensi organisasi. Seperti yang (Arifin, 2017) jelaskan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengkoordinasian, perencanaan, pelaksanaan, pengintergrasian, pembalasan jasa, *maintenance* dan pemisahan karyawan guna mencapai target dari organisasi. Manajemen SDM mengikutsertakan setiap kebijakan dan kegiatan manajemen yang berpengaruh secara langsung terhadap para anggota yang berada dalam lingkungan organisasi itu sendiri.

Kinerja Karyawan

Menurut (Hasim, 2019) berpendapat bahwa kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan atau pencapaian kerja yang didapatkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar pekerjaan dan tanggung jawab yang dimiliki. Adapun (Kasmir, 2016) menyatakan kinerja adalah hasil kerja dan tingkah laku kerja yang sudah tercapai pada pengerjaan tugas ataupun pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan di waktu tertentu. Secara garis besar kinerja karyawan adalah usaha atau *output* yang ditunjukkan seorang karyawan terhadap organisasinya sebagai bentuk tanggung jawab atas pekerjaannya dan membantu organisasi mencapai tujuan. Menurut (Kasmir, 2016), terdapat 6 indikator yang bisa diukur dalam menilai kinerja karyawan, antara lain:

- a. Kualitas (mutu) yaitu suatu tingkatan terkait proses dan hasil kerja dari suatu kegiatan mendekati kategori sempurna. Kualitas kinerja bisa dikatakan baik apabila hasilnya mampu mendekati atau bahkan sempurna.
- b. Kuantitas (jumlah) merupakan satuan angka yang dihasilkan dan dinyatakan berbentuk seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas terselesaikan.
- c. Waktu (jangka waktu) yaitu tingkatan penyelesaian kegiatan di awal waktu yang ditetapkan, ditinjau dari sisi koordinasi dengan hasil *output* serta pengoptimalan waktu yang ada.
- d. Hubungan antar karyawan. Hubungan ini bisa dilihat seperti hubungan antar para individu itu tersebut.
- e. Penekanan biaya. Proses penganggaran biasanya dilakukan sebelum aktivitas tersebut dilaksanakan, yang berarti anggaran tersebut menjadi pedoman supaya tidak melebihi dari nominal yang sudah direncanakan.
- f. Pengawasan. Adanya kegiatan pengawasan membuat pegawai merasa lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan apabila ada penyimpangan maka memudahkan dalam pengkoreksian dan melakukan perbaikan segera.

Kompensasi

Kompensasi menurut (Priyono & Marnis, 2016) yaitu semua pendapatan dalam bentuk uang ataupun barang langsung dan tidak langsung yang karyawan terima sebagai timbal balik atas kontribusi yang diberikan terhadap perusahaan. Kompensasi merupakan sesuatu yang karyawan terima sebagai alat tukar atas kontribusi jasa mereka terhadap perusahaan (Yusuf B. , 2015). Menurut (Badriyah, 2015) dimensi dan indikator kompensasi dibagi menjadi :

- a. Gaji / upah diterima kepada karyawan tetap secara teratur dengan jaminan tetap.

- b. Insentif, pemberian remunerasi kepada pegawai yang kinerjanya melebihi standar kinerja, yang bertujuan untuk memotivasi pegawai agar lebih aktif bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya.
- c. Bonus, yaitu bentuk penghargaan untuk pekerjaan yang dilakukan di luar target, akan diberikan satu kali tanpa ada ikatan di masa mendatang, dan kemudian beberapa persen dari keuntungan akan dibagikan kepada mereka yang berhak atas bonus.
- d. Fasilitas, bentuk pelayanan karyawan yang diberikan berupa fasilitas guna memudahkan dan menunjang pekerjaan karyawan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut (Yusuf & Syarif, 2018) merupakan sikap bahwa karyawan setia kepada organisasi, sikap ini membantu pencapaian tujuan organisasi dengan tetap berada di dalam organisasi dan tidak mau keluar dari organisasi dengan alasan apapun. Karyawan mempunyai tingkatan rasa komitmen yang bervariasi, dari rendah hingga tinggi. Dalam mengukur tingkatan rasa komitmen dari karyawan tersebut, Allen dan Meyer diungkap dalam (Wibowo, 2018) menjelaskan jika komitmen dapat dipisahkan menjadi tiga dimensi, yaitu :

1. Komitmen afektif. Komponen afektif berkaitan dengan emosi, identifikasi dan keturutsertaan anggota dalam organisasi. Indikatornya :
 - a. Rasa memiliki terhadap organisasi
 - b. Kebanggaan dalam menjadi bagian organisasi
 - c. Loyalitas, keinginan untuk terus berkarir di organisasi
2. Komitmen berkelanjutan. Komitmen ini berdasarkan pada pandangan karyawan atas untung rugi yang didapatkan karyawan saat keluar dari organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi terhadap keberlanjutan akan melanjutkan keanggotaannya di organisasi karena mereka membutuhkannya. Indikatornya :
 - a. Kebutuhan, kebutuhan akan pekerjaan yang dimiliki saat ini.
 - b. Kenyamanan, perasaan nyaman menjalankan *jobdesc* yang organisasi berikan.
 - c. Motivasi, rasa dorongan guna meraih kompensasi terhadap kontribusi yang telah ditampilkan.
3. Komitmen normatif. Perasaan karyawan tentang kewajiban mereka terhadap organisasi, dan ini adalah pendekatan yang tepat. Karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi cenderung bertahan di organisasi karena mereka telah menghabiskan cukup banyak waktu. Indikatornya :
 - a. Kepuasan, kepuasan terhadap pekerjaan yang diperoleh dari organisasi.
 - b. Keinginan bertahan, rasa kemauan yang kuat untuk terus berada dalam organisasi.
 - c. Bertanggung jawab, rasa tanggung jawab terhadap keberhasilan tugas yang diterima dari organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di KONI Kota Depok, dengan menggunakan sampel sebanyak 71 responden yang merupakan karyawan KONI Kota Depok. Jenis data pada penelitian ini adalah Kuantitatif yang merupakan penelitian yang bersifat terstruktur, sistematis dan terencana. Sehingga, proses pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket (kuisisioner) yang akan dibagikan kepada anggota KONI Kota Depok dan diukur menggunakan skala *likert* menurut (Riyanto & Hatmawan, 2020). Sumber data primer yang

diperoleh dalam penelitian ini berasal dari hasil wawancara pada saat pra-survey dan penyebaran kuesioner melalui *g-form* untuk mendapatkan jawaban dari para responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif dan inferensial. Alat uji yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *software SPSS*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Pengukuran (Outer Model)

Uji Validitas

Di dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan terhadap keseluruhan variabel yang dilakukan secara satu-persatu, yaitu variabel kinerja karyawan, kompensasi dan komitmen organisasi. Pernyataan yang dapat diterima agar suatu variabel dinyatakan valid r hitungnya $> r$ tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Pernyataan | r-tabel | r-hitung | Keterangan |
|--------------|---------|----------|------------|
| Y.1.1 | 0.361 | 0.592 | Valid |
| Y.1.2 | 0.361 | 0.698 | Valid |
| Y.2.1 | 0.361 | 0.665 | Valid |
| Y.2.2 | 0.361 | 0.625 | Valid |
| Y.3.1 | 0.361 | 0.725 | Valid |
| Y.4.1 | 0.361 | 0.614 | Valid |
| Y.4.2 | 0.361 | 0.517 | Valid |
| Y.5.1 | 0.361 | 0.620 | Valid |
| Y.5.2 | 0.361 | 0.463 | Valid |
| Y.6.1 | 0.361 | 0.709 | Valid |
| Y.6.2 | 0.361 | 0.690 | Valid |

Sumber : Data Diolah (2020)

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

| Pernyataan | r-tabel | r-hitung | Keterangan |
|---------------|---------|----------|------------|
| X1.1.1 | 0.361 | 0.734 | Valid |
| X1.1.2 | 0.361 | 0.677 | Valid |
| X1.1.3 | 0.361 | 0.635 | Valid |
| X1.2.1 | 0.361 | 0.559 | Valid |
| X1.2.2 | 0.361 | 0.597 | Valid |
| X1.2.3 | 0.361 | 0.655 | Valid |
| X1.3.1 | 0.361 | 0.598 | Valid |

| | | | |
|---------------|-------|-------|-------|
| X1.3.2 | 0.361 | 0.728 | Valid |
| X1.3.3 | 0.361 | 0.801 | Valid |
| X1.4.1 | 0.361 | 0.757 | Valid |
| X1.4.2 | 0.361 | 0.679 | Valid |

Sumber: Data Diolah (2020)

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)

| Pernyataan | r-tabel | r-hitung | Keterangan |
|---------------|---------|----------|------------|
| X2.1.1 | 0.361 | 0.560 | Valid |
| X2.1.2 | 0.361 | 0.688 | Valid |
| X2.2.1 | 0.361 | 0.596 | Valid |
| X2.2.2 | 0.361 | 0.637 | Valid |
| X2.3.1 | 0.361 | 0.630 | Valid |
| X2.3.2 | 0.361 | 0.739 | Valid |
| X2.4.1 | 0.361 | 0.397 | Valid |
| X2.4.2 | 0.361 | 0.369 | Valid |
| X2.5.1 | 0.361 | 0.676 | Valid |
| X2.5.2 | 0.361 | 0.590 | Valid |
| X2.6.1 | 0.361 | 0.733 | Valid |
| X2.7.1 | 0.361 | 0.642 | Valid |
| X2.8.1 | 0.361 | 0.742 | Valid |
| X2.9.1 | 0.361 | 0.623 | Valid |

Sumber: Data Diolah (2020)

Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa instrumen variabel kinerja karyawan, kompensasi dan komitmen organisasi dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Reliabel atau tidaknya suatu konstruk variabel dapat dinilai melalui *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* yang bernilai lebih dari 0.60 (Riyanto & Hatmawan, 2020).

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> | Tolak Ukur | Keterangan |
|---------------------------------|--------------------------------------|---------------|------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.844 | 0.6 | Reliabel |
| Kompensasi (X1) | 0.880 | 0.6 | Reliabel |
| Komitmen Organisasi (X2) | 0.860 | 0.6 | Reliabel |

Sumber: Data Diolah (2020)

Berdasarkan tabel tersebut, semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* (α) > 0.6, maka keseluruhan variabel dinyatakan reliabel atau konsisten

Model Struktural (Inner Model)

Uji R Square

Uji koefisien determinasi adalah uji untuk mengetahui sejauh mana variabel independent mempengaruhi variabel dependen. Di dalam penelitian ini, uji koefisien determinasi menggunakan bantuan *software* SPSS sebagai alat bantu hitung, sehingga diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Nilai R Square

| | R2 | Persentase |
|-----------------------------|-----------|-------------------|
| X1 terhadap Y | ,307 | 30,7 |
| X2 terhadap Y | ,460 | 46 |
| X1 dan X2 terhadap Y | ,502 | 50,2 |

Sumber: Data Diolah (2020)

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan nilai R Square sebesar 0.502, hal ini menunjukkan bahwa variabel independent, yang dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang mampu dijelaskan atau mempengaruhi variabel dependent yaitu kompensasi dan komitmen organisasi adalah sebesar 50,2%. Sedangkan untuk sisanya sebesar 0.498 atau 49,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Nilai Uji t (parsial)

| Model | T | Sig |
|---------------------|--------------|-------------|
| 1 (Constant) | 3,724 | ,000 |
| Kompensasi | 2,373 | ,020 |
| Komitmen Organisasi | 5,159 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah (2020)

Pengujian yang dilakukan pada setiap variabel menunjukkan nilai variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar $t_{hitung} 2.373 < t_{tabel} 1.995$ ini memiliki arti bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan tingkat signifikansi sebesar $0.020 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang menerima

kompensasi yang adil, kompensasi yang layak dan dalam jangka waktu yang tepat dari Organisasinya dapat memberkan pengaruh dalam meningkatkan hasil kerja mereka terhadap organisasi. Namun sebaliknya, karyawan yang merasa harapannya akan kompensasi tidak terpenuhi dengan baik maka akan menurunkan semangat kerja mereka dan cenderung tidak maksimal kontribusinya terhadap organisasi tersebut.

Selanjutnya pada variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, menunjukkan nilai $t_{hitung} 5.159 > t_{tabel} 1.995$ yang memiliki arti bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan yaitu $0.000 < 0.05$. Ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kebutuhannya akan organisasi terpenuhi dapat memunculkan rasa komitmen dalam diri karyawan KONI Kota Depok, dimana rasa keterikatan ini akan membantu KONI Kota Depok dalam mencapai tujuannya

Tabel 7. Hasil Nilai Uji f (simultan)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|----------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regressi | 1112,588 | 2 | 556,294 | 34,222 | ,000 ^b |
| | Residual | 1105,356 | 68 | 16,255 | | |
| | Total | 2217,944 | 70 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompensasi

Sumber: Data Diolah (2020)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas didapat nilai f_{hitung} sebesar 34,222 yang berarti lebih besar dari f_{tabel} (68 ; 3,130) dengan kata lain $34,222 > 3,130$ yang artinya berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk nilai signifikansi sebesar 0,000, hal ini menjelaskan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 atau $0.000 < 0.05$ yang berarti bahwa kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan KONI Kota Depok. Artinya apabila karyawan menerima kompensasi yang baik dan kebutuhannya terpenuhi sehingga memunculkan rasa komitmen yang tinggi terhadap organisasi, maka akan meningkatkan kinerja yang mereka berikan terhadap organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan pengujian atas variabel Kompensasi, diketahui dan dibuktikan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja para karyawan KONI Kota Depok.

Berdasarkan pengujian atas variabel Komitmen Organisasi, diketahui dan dibuktikan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja para karyawan KONI Kota Depok.

Berdasarkan pengujian atas variabel Kompensasi dan Komitmen Organisasi, diketahui dan dibuktikan bahwa variabel Kompensasi dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para karyawan KONI Kota Depok.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, N. (2017). *MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA: Teori dan Kasus*. Jepara: UNISNU PRESS.
- Badriyah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Bandula, & Jayatilake, L. V. (2016). Impact of Employee Commitment on Job Performance: Based on Leasing Companies in Sri Srilanka. *International Journal of Arts and Commerce, Vol. 5, No. 8* .
- Haque, A. B. (2019). Influence of Compensation and Organizational Culture n Employee Performance: A Study on IT Firms of Dhaka, Bangladesh. *nternational Journal of Human Resource Studies ISSN 2162-3058 2019, Vol. 9, No. 3* .
- Hasim, D. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biak Numfor*. Qiara Media.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*2015JakartaRajawali Pers
- Marnis2016*Manajemen Sumber Daya Manusia*SidoarjoZIFATAMA PUBLISHER
- Pengembangan Sumber Daya Manusia*2017YogyakartaZahir Publishing
- Rajagukguk, S. M., & Intan, S. F. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Maranatha Volume 9, Nomor 2, November 2017. ISSN 2085-8698 | e-ISSN 2598-4977* , 131-136.
- Riyanto, & Hatmawan. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Wibowo, R. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Lembaga Pendidikan Islam Terpadu Bina Anak Sholeh (LPIT BIAS)*. Yogyakarta: Skripsi Universitas Islam Indonesia.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi : Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.