

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TRI HITA KARANA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM CEMPAKA DANATAMA MANDIRI DI GIANYAR

Oleh:  
Dewa Ayu Sastri Sarita Dewi

## ARTICLE INFO

*Article history:*

*Received*

*Revised*

*Accepted*

*Keyword:* Organizational culture, Tri Hita Karana, Organizational Commitment, employee, Organizational, Performance

*Kata Kunci:* Budaya Organisasi, Tri Hita Karana, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

*Tri hitakarana organizational culture is local wisdom Bali is used as a foundation for individuals and organizations, besides that organizational commitment is also important in the organization in organizational commitment, covered stretching loyalty to the organization, involvement in work and acceptance of, organization, involvement in work and acceptance of organizational values and objectives. Organizational performance is the result of a series of processes carried out to achieve certain organizational goals, organizational culture, and organizational commitment, so I am interested in taking the title of the influence of tri hita karana organizational culture and organizational commitment on the organizational performance of the cooperative deposit pijam danatama koprasi formulation in this study is whether there is an influence of tri hita karana culture and partially organizational commitment to organizational performance on storing pijam and bathing If there is the influence of Tri Hita Karana culture and simultaneous organizational commitment on organizational performance in the Savings Savings Cooperative and when attending the research objective is the influence of Tri Hita Karana culture and organizational commitment partially on the performance of the Kopijam Danatama Mandiri cooperative to know the effect of Tri Hita culture. karana and organizational commitment in a simultaneous manner towards the organization's performance in saving deposit and independent sample size is done by means of total sampling or saturated samples or also called saturated samples of all cempaka andatama mandiri ksp employees as many as 30 data analyzed by classical assumption multiple linear regression analysis, determination of keophesien t test and test f. The results of the study showed that partially and simultaneously the organizational culture of tri hita karana organizational commitment had an influence on organizational performance in the cempaka andatama mandiri savings pijam cooperative*

## ABSTRAK

Budaya organisasi tri hita karena merupakan kearifan lokal Bali digunakan sebagai landasan bagi individu maupun organisasi, selain itu komitmen organisasi juga penting dalam organisasi, selain itu komitmen organisasi juga penting dalam organisasi dalam komitmen organisasi, tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan penerimaan terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi. Kinerja organisasi merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi, maka saya tertarik mengambil judul pengaruh budaya organisasi tri hita karena dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi pada koperasi simpan pinjam danatama mandiri perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh budaya tri hita karena dan komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja organisasi pada simpan pinjam danatama mandiri apakah ada pengaruh budaya tri hita karena dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja organisasi pada koperasi simpan pinjam danatama mandiri. Tujuan penelitian adalah untuk pengaruh budaya tri hita karena dan komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pada koperasi simpan pinjam danatama mandiri untuk mengetahui pengaruh budaya tri hita karena dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja organisasi pada koperasi simpan pinjam danatama mandiri jumlah sampel teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara total sampling atau sampel jenuh atau disebut juga dengan sampel jenuh jumlah seluruh karyawan koperasi simpan pinjam cempaka danatama mandiri yaitu sebanyak 30 orang data dianalisis dengan uji asumsi klasik analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan budaya organisasi tri hita karena komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada koperasi simpan pinjam cempaka danatama mandiri

## I. PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi yang digunakan sebagai tolak ukur kemajuan suatu negara, tidak terlepas dari peran lembaga keuangan. Salah satu lembaga keuangan non-bank yang diterapkan di Indonesia adalah Koperasi. Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan. Tujuan utama koperasi yaitu mensejahterakan anggotanya melalui usaha-usaha yang dikelola oleh pengurus koperasi. Koperasi sebagai suatu organisasi harus mampu membentuk ekonomi bersama untuk mencapai kesejahteraan bagi para anggotanya.

Budaya organisasi Tri Hita Karana yang merupakan kearifan lokal Bali digunakan sebagai landasan bagi individu maupun organisasi dalam setiap aktifitas yang sangat penting dalam di terapkan di dalam suatu organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyono dan Kompyorini (2008) menyimpulkan bahwa kinerja organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap budaya organisasi. Budaya organisasi yang baik tentunya mempengaruhi kualitas pelayanan organisasi, jika budaya organisasi suatu organisasi baik maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas. Budaya organisasi tri hita Karana menekankan pada nilai-nilai realitas hidup bersama dalam hal penanaman nilai-nilai religius, membudayakan nilai sosial, penghargaan gender, penanaman nilai kedilan, pengembangan sikap demokratis, penanaman sikap kejujuran, peningkatan sikap dan daya juang, dan pengembangan sikap tanggung jawab. Budaya organisasi Tri Hita Karana dapat membuat tingkah laku karyawan lebih jujur, tanggung jawab, memiliki daya juang dalam bekerja sehingga karyawan akan lebih cenderung menjalankan pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku pada perusahaan. Budaya organisasi dalam perusahaan merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama – sama, dimana haruslah ada keselarasan hubungan baik dengan Tuhan (*parahyangan*), sesama manusia (*pawongan*) dan lingkungan (*palemahan*).

Selain budaya organisasi Tri Hita Karana, komitmen organisasi juga sangat penting dalam

sebuah organisasi. Robbins dan Judge (*dalam Kurniawan, 2011*) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Kinerja organisasi merupakan sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*). Kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi. Penilaian kinerja pada organisasi sangatlah penting untuk dilakukan, agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan.

Koperasi Simpan Pinjam Cempaka Danatama Mandiri merupakan salah satu koperasi yang cukup berkembang yang berada di desa batuan Gianyar, yang memiliki peningkatan asset yang signifikan setiap tahunnya sesuai hasil penilaian yang dilakukan oleh Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Gianyar. Adapun fenomena yang terjadi saat ini di perusahaan yaitu masih adanya masalah karyawan yang tidak menjalankan tanggungjawab dengan baik sehingga program atau kegiatan yang dikerjakan tidak selesai dan terlambat sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan masih adanya karyawan yang kurang tanggap terhadap nasabah dalam memberikan pelayanan. Budaya organisasi Tri Hita Karana tidak di terapkan oleh karyawan kantor salah satunya *parahyangan* hubungan manusia dengan Tuhan. Karyawan tidak semua yang melakukan persembahyangan setiap pagi hari piodalan pun belum pernah di laksanakan di perusahaan. *Pawongan* hubungan manusia dengan manusia juga belum di terapkan oleh karyawan dalam hal mengambil pekerjaan lebih mementingkan diri sendiri tidak saling membantu saat pekerjaan teman belum selesai dan *palemahan* hubungan manusia dengan lingkungan yang belum dilakukan oleh karyawan dalam hal kebersihan lingkungan kantor dan fasilitas yang ada di kantor tidak diperhatikan oleh karyawan. Komitmen organisasi juga tidak di miliki oleh karyawan seperti yang terjadi saat ini tidak adanya rasa kepemilikan terhadap organisasi dalam hal

pengembangan ide-ide baru untuk meningkatkan kualitas organisasi, kurangnya semangat dalam mengejar target yang di berikan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : Apakah ada pengaruh budaya Tri Hita Karana dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja organisasi pada Koperasi Simpan Pinjam Danatama Mandiri dan untuk mengetahui pengaruh budaya Tri Hita Karana dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja organisasi pada Koperasi Simpan Pinjam Danatama Mandiri.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum, Sugiyono (2009). Metode penelitian yang akan digunakan dalam mencari dan mengolah data adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang melibatkan pengukuran tingkatan satu ciri tertentu. Penelitian kuantitatif mencakup setiap jenis penelitian yang didasarkan atas perhitungan persentase, dan perhitungan statistik lainnya. Dengan kata lain ciri penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan perhitungan atau angka-angka. Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian sebab akibat (casual-comprative Research), yaitu penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki kemungkinan sebab akibat yang didasarkan atas pengamatan terhadap akibat yang ada dan mencari kembali faktor-faktor yang mungkin menjadi penyebab melalui pengumpulan data tertentu. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, Uji t (t-test) dan Uji F (F-test).

## III. HASIL PENELITIAN

### Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klaik dligunakan untuk mengetahui kelayakan penggunaan model regresi. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 1

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal	Mean	.0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	.58221827
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.082
	Negative	-.079
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Pengolahan Data Penelitian

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa data tersebut adalah berdistribusi normal.

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2**  
**Uji Multikolinearitas**

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF
Budaya Organisasi Tri Hita Karana	0,221	4,523
Komitmen Organisasi	0,221	4,523

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, lampiran 4

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan nilai *Toleranc* masing masing variabel lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitan ini.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3**  
**Uji Heteroskedastisitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.484	.418		1.157	.257
	Budaya Organisasi	-.036	.047	-.315	.781	.442
	Komitmen Organisasi	.057	.064	.356	.883	.385

Sumber : Pengolahan Data Penelitian, lampiran 4

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS\_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

#### Analisis Regresi linier berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Regresi Linier berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.892	.665		2.844	.008
	Budaya Organisasi	.254	.074	.435	3.417	.002
	Komitmen Organisasi	.437	.102	.544	4.269	.000

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, lampiran 5

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 4, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi :  $Y = 1,892 + 0,254 X_1 + 0,437 X_2$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa :

Nilai a = 1,892, artinya apabila tidak ada perhatian terhadap Budaya Organisasi Tri Hita Karana ( $X_1$ ), dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) atau nilainya tetap, maka besarnya

Kinerja Organisasi (Y) adalah 1,892.

Nilai b1 = 0,254, artinya apabila Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya Budaya Organisasi Tri Hita Karana ( $X_1$ ) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Organisasi (Y) sebesar 0,254.

Nilai b2 = 0,437, artinya apabila Budaya Organisasi Tri Hita Karana ( $X_1$ ) dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Organisasi (Y) sebesar 0,437.

Dari persamaan di atas maka dapat dijelaskan pola pengaruh variabel Budaya Organisasi Tri Hita Karana dan Komitmen Organisasi terhadap variabel terikat Kinerja Organisasi adalah positif. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana apabila Budaya Organisasi Tri Hita Karana dan Komitmen Organisasi ditingkatkan, maka akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Organisasi. Pada Koperasi Simpan Pinjam Danatama Mandiri.

#### Analisis Koefisien Determinasi

Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 5.

**Tabel 5**  
**Hasil analisis Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 <sup>a</sup>	.903	.896	.60340

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, lampiran 5

Berdasarkan Tabel 5 hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,903. Ini berarti besarnya variasi pengaruh antara Budaya Organisasi Tri Hita Karana dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi adalah 90,3% sedangkan sisanya 9,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### Uji Signifikan Parsial Uji t

Hasil uji hipotesis menggunakan uji statistik t dapat dilihat pada Tabel 6.

**Tabel 6**  
**Hasil Analisis Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.892	.665		2.844	.008
Budaya Organisasi	.254	.074	.435	3.417	.002
Komitmen Organisasi	.437	.102	.544	4.269	.000

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, lampiran 5

Berdasarkan Tabel 6 daerah penerimaan dan penolakan  $H_0$  dapat dijelaskan bahwa kualitas pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian dengan t-hitung hitung 3,417 lebih besar dari nilai t-tabel 1,703, dan t hitung berada pada daerah penolakan  $H_0$ , oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi Tri Hita Karanasecara parsial mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Organisasi. Maka hipotesis yang menyatakan “Budaya Organisasi Tri Hita Karanaberpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Organisasi Pada Koperasi Simpan Pinjam Danatama Mandiri” dapat diterima. nilai  $t_2$ -hitung 4,269 lebih besar dari nilai t-tabel 1,703, dan t hitung berada pada daerah penolakan  $H_0$ , oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Organisasi. Maka hipotesis yang menyatakan “Komitmen Organisasi berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Organisasi Pada Koperasi Simpan Pinjam Danatama Mandiri” dapat diterima.

### Uji Signifikan Simultan ( Uji F)

Hasil uji hipotesis menggunakan uji statistik F dapat dilihat pada Tabel 7.

**Tabel 7**  
**Hasil Analisis Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	91.636	2	45.818	125.844	.000 <sup>b</sup>
Residual	9.830	27	.364		
Total	101.467	29			

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 7 dapat dijelaskan bahwa nilai F-hitung 125.844 lebih besar dari nilai F-tabel 3,35, dan F hitung berada pada daerah penolakan  $H_0$ , oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi Tri Hita Karana dan Komitmen Organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Organisasi. Maka hipotesis yang menyatakan “Budaya Organisasi Tri Hita Karana dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Organisasi Pada Koperasi Simpan Pinjam Danatama Mandiri” dapat diterima.

## IV. PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Budaya Organisasi Tri Hita Karana berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi

Nilai t-hitung variabel Budaya Organisasi Tri Hita Karana adalah 3,417 lebih besar dari nilai t-tabel 1,703. Ini berarti Budaya Organisasi Tri Hita Karanaberpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa semakin baik Budaya Organisasi Tri Hita Karanamaka Kinerja Organisasi Pada Koperasi Simpan Pinjam Danatama Mandiri akan meningkat.

- Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi

Nilai t-hitung variabel Komitmen Organisasi adalah 4,269 lebih besar dari nilai t-tabel 1,703. Ini berarti Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa semakin baik Komitmen Organisasi maka Kinerja

Organisasi Pada Koperasi Simpan Pinjam Danatama Mandiri akan meningkat.

- c. Budaya Organisasi Tri Hita Karanadan Komitmen Organisasi Pelayanan berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan hasil analisis didapat bahwa nilai F-hitung 125.844 lebih besar dari nilai F-tabel 3,35. Ini berarti Budaya Organisasi Tri Hita Karanadan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa semakin baik Budaya Organisasi Tri Hita Karanadan Komitmen Organisasi secara bersama – sama maka akan meningkatkan Kinerja Organisasi Pada Koperasi Simpan Pinjam Danatama Mandiri.

#### Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manajemen Koperasi Simpan Pinjam Danatama Mandiri perlu berusaha untuk melakukan tindakan-tindakan yang dapat menumbuhkan budaya THK kepada karyawannya sehingga dapat digunakan dalam pengambilan keputusan dan dalam penyelesaian tugas-tugas untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi.
- b. Diharapkan kepada pihak Manajemen Koperasi Simpan Pinjam Danatama Mandiri agar dapat terus berusaha mempertahankan karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang kuat agar dapat terus meningkatkan kinerja dan menciptakan karyawan yang setia (loyal).

Diharapkan pihak Koperasi Simpan Pinjam Danatama Mandiri dapat mempertahankan kinerja yang dimiliki para karyawan agar tujuan dan visi misi perusahaan dapat tercapai. Contohnya memberikan motivasi kepada karyawan dengan beberapa metode salah satunya dengan mengadakan seminar – seminar bertema meningkatkan kinerja serta menilai hasil dari setiap karyawan setiap bulannya yang ada diperusahaan agar karyawan dapat mengetahui tingkat kinerja yang mereka miliki.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arfan Ikhsan Lubis. 2009. *Akuntansi Keperilakuan Edisi.2*. Jakarta: Salemba Empat
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi VI*. Jakarta : Rineka Cipta
- Dharmaningsih, Putu Dian. 2017. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi (Sia), Human Capital, Dan Budaya Organisasi Tri Hita Karan Terhadap Kinerja Organisasi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (Skpd) Dinas Di Kabupaten Buleleng*. Jurnal. Jurusan Akuntansi Program S1 Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Edison Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariah., 2016., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Greenberg, J. dan Baron, R.A. (2005). *Behaviour in Organizations., Understanding and Managing the human side of work*. Third Edition Massachusetts: Allin and Bacon
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Kurniawan, Muhammad Rizki Nur., Andri Prastiwi. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro: Semarang.
- Mahmudi, 2013, *Manajemen Kinerja Sektor Publik, Yogyakarta*: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. 1982. *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- Mowday, R., Steers, R., Porter, L., 1982, *Employee Organization Linkages*. Academic Press, New York.

- Nawawi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Robbins & Judge. 2013. *Organizational Behavior, Fifteenth Edition*. Pearson Education, Inc
- Ratminto & Atik Septi Winarsih. 2005. *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.