

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Karyawan Dan Komitmen Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Trans Trijaya Samudera

Eeb Basuni¹, Irvandi Gustari², Fahrudin Salim³

¹²³Universitas Pancasila Jakarta

Email: baspras10@gmail.com

Citation: Basuni, E., Gustari, I., & Salim, F. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Karyawan Dan Komitmen Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Trans Trijaya Samudera. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 3(4), 622–630.

<https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/271>

DOI: <https://doi.org/10.59889/embiss.v3i4.271>

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2023 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Abstract.

.This study aims to analyze the influence of organizational culture, employee motivation, and employee commitment to improving employee performance at PT. Trans Trijaya Ocean. The sample of this study is the entire population by taking a sample of 50 employees of PT. Trans Trijaya Samudera.

Keywords: Organizational Culture, Employee Commitment, Employee Motivation, Employee Performance.

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Karyawan dan Komitmen Karyawan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Trans Trijaya Samudera. Sampel dari penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi yang ada dengan mengambil sampel yaitu berjumlah 50 orang karyawan PT. Trans Trijaya Samudera.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan, Motivasi Karyawan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan aset yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi yang berperan sebagai pelaksana kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh organisasi serta sebagai pelaksana kegiatan operasional dari suatu organisasi. Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian system yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Dewasa ini tekanan kompetitif dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah. Adaptasi terhadap lingkungan ini bisa berarti penyesuaian dalam hal lingkungan administratif perusahaan yang lebih lanjut berarti perusahaan harus melakukan restrukturisasi dalam organisasinya. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa, PT. Trans Trijaya Samudera merupakan perusahaan yang memiliki banyak pesaing dalam kegiatan usahanya. Akhir-akhir ini persaingan di dunia jasa bongkar muat barang semakin kompetitif yang mensyaratkan keunggulan yang harus dimiliki setiap perusahaan agar mampu memenangkan persaingan serta mampu bertahan. Untuk itu perlu peningkatan kualitas pelayanan dengan meningkatkan kinerja

karyawan yang di lihat berdasarkan variabel budaya organisasi, motivasi, komitmen agar dapat memperoleh kepercayaan dan kepuasan masyarakat khusus nya para pengguna jasa bongkar muat barang di Pelabuhan Tanjung Priok.

Aktivitas ekspor-impor di Pelabuhan Tanjung Priok terus berjalan meskipun pemerintah telah mengeluarkan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) secara ketat di DKI Jakarta untuk mempercepat penanganan wabah virus Corona alias Covid-19. Dengan terus berjalan nya kegiatan ekspor-impor yang berada di pelabuhan Tj. Priok kegiatan PT. Trans Trijaya Samudera masih berjalan dengan menerapkan kegiatan perusahaan berdasarkan standar kesehatan yang di tetapkan oleh pemerintah dan dengan menggunakan system shift bagi para pekerja yang bekerja di lapangan.

Sebuah perusahaan tentunya mempunyai kebijakan tentang peraturan dan norma norma yang telah ditetapkan. Setiap perusahaan juga mempunyai karakteristik tersendiri dalam mengelola kebijakan tersebut. Karakteristik tersebut menggambarkan moral perusahaan atau kode etik perusahaan tentang apa yang dianggap benar dan tidak benar. Perusahaan juga percaya bahwa ketidakadaan reward and punishment bagi karyawan tidak akan memengaruhi kinerja karyawan. Namun faktanya dengan kebijakan tersebut, kinerja karyawan tidak ada peningkatan yang signifikan setiap tahunnya.

Kurangnya motivasi kerja dari dalam diri karyawan di perusahaan PT. Trans Trijaya Samudera disebabkan karena gaji yang masih belum merata dan pengembangan karier yang belum jelas. UMP pada tahun 2019 ditetapkan sebanyak Rp 3.550.000,- dan UMP pada tahun 2020 ditetapkan sebanyak Rp 4.250.000,-

Kurangnya motivasi para karyawan di perusahaan PT. Trans Trijaya Samudera juga disebabkan karena para karyawan kurang mendapatkan dorongan dan arahan dalam melakukan pekerjaan karena dipicu hubungan antar sesama karyawan yang saling bersikap individu. Kurangnya hubungan antar pegawai, sebagai pemimpin pun atau atasan kurang memberikan dorongan untuk menumbuhkan semangat dan motivasi untuk para karyawan, Untuk mensiasati dan memotivasi kerja karyawan di perusahaan, salah satunya selain gaji ada uang lembur, tunjangan jabatan serta tunjangan kesejahteraan yang disebut dengan Indeks Kumulatif Kinerja (IKK) supaya pegawai bekerja secara maksimal.

Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan diharapkan dapat bekerja dengan cepat, efektif dan efisien. Hal itu dapat menunjukkan bahwa kuantitas kerja karyawan adalah baik. Namun dari hasil pengamatan yang dilakukan pada bulan Januari-Mei 2020 di PT. Trans Trijaya Samudera didapatkan berbagai permasalahan. Karyawan sering menunda pekerjaannya. Sebagai contoh, surat-surat yang masuk ke perusahaan tidak segera dilakukan pencatatan. Hal itu mengakibatkan pekerjaan menumpuk dan pekerjaan menjadi tidak efektif dan efisien. Dari hasil observasi juga didapatkan beberapa kesalahan dalam pelaksanaan tugas pada karyawan PT. Trans Trijaya Samudera. Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan dituntut untuk bekerja secara akurat, dapat memahami tugas dan tepat dalam penggunaan sumber daya. Penulis mengamati beberapa karyawan melimpahkan tugasnya kepada karyawan lain. Bahkan terdapat karyawan yang bekerja di bidang administrasi keuangan harus menggantikan karyawan lain untuk menjadi administrasi lapangan. Dari hasil observasi tersebut jelas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Trans Trijaya Samudera masih kurang memuaskan.

PT. Trans Trijaya Samudera yang bergerak dalam kegiatan bongkar muat barang di pelabuhan Tanjung Priok sedang berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan secara optimal. Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitment

dan Kinerja menjadi faktor pendorong dalam meningkatkan Produktivitas pegawai. Karena lingkungan kerja mempengaruhi kegiatan kerja karyawan, seorang pemimpin yang harus menerapkan budaya organisasi untuk mengelola bawahannya dalam meningkatkan memotivasi dan komitmen dalam peningkatan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, karena peneliti ingin mengkonfirmasi konsep dan teori yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya dengan fakta dan data yang ditemukan di lapangan. Penelitian ini tentang pengaruh faktor budaya organisasi dan motivasi karyawan terhadap komitmen karyawan yang akan dimediasi oleh kinerja karyawan. Objek yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan. Karena karyawan itu sudah bisa mengetahui sisi positif dan sisi negatif dari apa yang telah mereka kerjakan selama mereka bekerja di PT. Trans Trijaya Samudera Jakarta.

Tempat penelitian adalah pada PT. Trans Trijaya Samudera yang berada di Jakarta Utara yang tepatnya berada di Tanjung Priok. Pemilihan dalam lokasi penelitian dengan adanya pertimbangan bahwa di dalam PT. Trans Trijaya Samudera memerlukan masukan dan saran untuk dapat mengembangkan kegiatan usahanya yang dilakukan terkait dengan adanya karyawan yang masih memiliki kinerja yang kurang baik. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Trans Trijaya Samudera Jakarta yang berjumlah 50 orang.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1	BUdaya Organisasi	Kesadaran Diri	Anggota mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya
			Anggota berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya.
			Anggota menaati peraturan-peraturan yang ada.
		Keagresifan	Anggota penuh inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan Anggota menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik.
2	Motivasi Karyawan	Kepribadian	Setiap anggota saling menghormati dan memberikan salam pada saat perjumpaan. Anggota kelompok saling membantu Masing-masing anggota saling menghargai perbedaan pendapat.
			Setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan Setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik
			Kebutuhan akan Prestasi (Needs of Achievement)
		Performa	Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas Kebutuhan untuk menggerakkan kemampuan Kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien Kebutuhan untuk diterima

		Kebutuhan untuk menjalin hubungan personal (Needs of Affiliation)	Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar pegawai Kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama
		Kebutuhan untuk berkuasa dan berpengaruh pada Orang lain (Needs of Power)	Kebutuhan untuk memberikan pengaruh dan aturan dalam lingkungan kerja Kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab Kebutuhan untuk memimpin dan bersaing.
3	Komitmen Karyawan	Komitmen Afaktif	Keinginan berkarir di organisasi Rasa percaya terhadap organisasi Pengabdian kepada organisasi
		Komitmen Berkelanjutan	Kecintaan karyawan kepada organisasi Keinginan bertahan dengan pekerjaannya Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi Keterikatan karyawan kepada pekerjaan Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini
		Komitmen Normatif	Kesetiaan terhadap organisasi Kebahagiaan dalam bekerja Kebanggaan bekerja pada organisasi
4	Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	Kerapihan Ketelitian Hasil kerja
		Kuantitas Kerja	Kecepatan Kemampuan
		Tanggung Jawab	Hasil kerja Mengambil keputusan
		Kerjasama Kesediaan	Jalinan kerjasama Kekompakan
		Inisiatif	Kemampuan mengatasi masalah Kemampuan memberikan masukan dan usulan Memiliki ide-ide kreatif

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Karyawan

Berdasarkan parameter statistik menunjukkan bahwa t-hitung sebesar 3.3 lebih besar daripada t-tabel sebesar 1.68 pada tingkat signifikansi 5%. Artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen karyawan adalah positif dan signifikan. Berarti semakin tinggi/positif budaya organisasi maka semakin tinggi/positif komitmen karyawan artinya semakin baik budaya organisasi perusahaan yang dimiliki, semakin baik komitmen karyawan.

Pengaruh Motivasi Karyawan terhadap Komitmen Karyawan

Berdasarkan parameter statistik menunjukkan bahwa t-hitung sebesar 4.7 lebih besar daripada t-tabel sebesar 1.68 pada tingkat signifikansi 5%. Artinya bahwa motivasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan. Dengan demikian H_2 diterima dan H_0 ditolak. Pengaruh motivasi karyawan terhadap komitmen karyawan adalah positif dan signifikan. Berarti semakin tinggi/positif motivasi karyawan maka semakin tinggi/positif komitmen karyawan artinya semakin baik motivasi karyawan perusahaan yang dimiliki, semakin baik komitmen karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Karyawan

Berdasarkan parameter statistik menunjukkan bahwa t-hitung sebesar 21.1 lebih besar daripada t-tabel sebesar 1.68 pada tingkat signifikansi 5%. Artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan. Dengan demikian H_3 diterima dan H_0 ditolak. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi karyawan adalah positif dan signifikan. Berarti semakin tinggi/positif budaya organisasi maka semakin tinggi/positif motivasi karyawan artinya semakin baik budaya organisasi perusahaan yang dimiliki, semakin baik motivasi karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan parameter statistik menunjukkan bahwa t-hitung sebesar 5.7 lebih besar daripada t-tabel sebesar 1.68 pada tingkat signifikansi 5%. Artinya bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan. Dengan demikian H_4 diterima dan H_0 ditolak. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Berarti semakin tinggi/positif budaya organisasi maka semakin tinggi/positif kinerja karyawan artinya semakin baik budaya organisasi perusahaan yang dimiliki, semakin baik kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan parameter statistik menunjukkan bahwa t-hitung sebesar 3.9 lebih besar daripada t-tabel sebesar 1.68 pada tingkat signifikansi 5%. Artinya bahwa motivasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H_5 diterima dan H_0 ditolak. Pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Berarti semakin tinggi/positif motivasi karyawan maka semakin tinggi/positif kinerja karyawan artinya semakin tinggi motivasi karyawan yang dimiliki, semakin baik kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan parameter statistik menunjukkan bahwa t-hitung sebesar 0.5 lebih kecil daripada t-tabel sebesar 1.68 pada tingkat signifikansi 5%. Artinya bahwa komitmen karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H_6 diterima dan H_0 ditolak. Pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan adalah positif dan tidak signifikan. Berarti semakin tinggi/positif komitmen karyawan maka semakin rendah/positif kinerja karyawan artinya semakin baik komitmen karyawan yang dimiliki, semakin baik rendah kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen karyawan adalah positif dan signifikan. Berarti semakin tinggi/positif budaya organisasi maka semakin tinggi/positif komitmen karyawan artinya semakin baik budaya organisasi perusahaan yang dimiliki, semakin baik komitmen karyawan.

Motivasi karyawan memiliki pengaruh terhadap komitmen karyawan adalah positif dan signifikan. Berarti semakin tinggi/positif motivasi karyawan maka semakin tinggi/positif komitmen karyawan artinya semakin baik motivasi karyawan perusahaan yang dimiliki, semakin baik komitmen karyawan.

Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap motivasi karyawan adalah positif dan signifikan. Berarti semakin tinggi/positif budaya organisasi maka semakin tinggi/positif motivasi karyawan artinya semakin baik budaya organisasi perusahaan yang dimiliki, semakin baik motivasi karyawan.

Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Berarti semakin tinggi/positif budaya organisasi maka semakin tinggi/positif kinerja karyawan artinya semakin baik budaya organisasi perusahaan yang dimiliki, semakin baik kinerja karyawan.

Motivasi karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Berarti semakin tinggi/positif motivasi karyawan maka semakin tinggi/positif kinerja karyawan artinya semakin tinggi motivasi karyawan yang dimiliki, semakin baik kinerja karyawan.

Komitmen karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah positif dan tidak signifikan. Berarti semakin tinggi/positif komitmen karyawan maka semakin rendah/positif kinerja karyawan artinya semakin baik komitmen karyawan yang dimiliki, semakin baik rendah kinerja karyawan.

Budaya, Motivasi dan Komitmen terbukti mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan. Implikasi temuan ini adalah perlunya meningkatkan kompetensi bagi karyawan PT. Trans Trijaya Samudera sehingga karyawan lebih memiliki kinerja dan prestasi kerja yang tinggi atau memadai dalam melaksanakan tugas dan jabatan.

Kedisiplinan dalam bekerja terbukti mampu menjelaskan variasi Kinerja dan prestasi kerja karyawan, pada aspek disiplin kerja, masih banyak yang belum memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya sehingga implikasi temuan ini hendaknya pimpinan perusahaan dapat memberikan motivasi dan contoh yang baik pada karyawan.

Budaya, Motivasi, Komitmen serta kinerja memiliki efek positif terhadap Prestasi kerja, dengan demikian, upaya yang bisa dilakukan oleh pimpinan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperluas pengetahuannya dengan menempuh jenjang yang lebih tinggi dan sesuai dengan bidang tugas yang dijalannya.

Rekrutmen SDM dapat dilakukan untuk memperoleh SDM sesuai klasifikasi kebutuhan perusahaan sebagai salah satu alat organisasi dalam pembaruan dan pengembangan. Strategi ini bisa dilakukan oleh perusahaan dalam menilai calon karyawannya untuk menjadi bagian dari suatu perusahaan.

Perubahan sistem dilakukan untuk menyesuaikan sistem dan prosedur organisasi sebagai jawaban untuk mengantisipasi ancaman dan peluang faktor eksternal. Selain itu, sistem juga mendukung berjalannya aktivitas atau operasional perusahaan.

Pembinaan dapat dilakukan dengan mengatur dan membina manusia sebagai sub-sistem organisasi melalui program-program perencana dan penilaian, seperti manpower planning, performance appraisal, job analytic, job classification, dan lain-lain. Hal semacam ini pastinya dapat menjadi strategi jitu dalam menghasilkan SDM yang sama kualitasnya dengan jenis strategi lain.

Memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi merupakan salah satu strategi pengembangan SDM. Dengan begitu, karyawan lain akan termotivasi untuk menjadi lebih baik, dan berdampak besar dalam perkembangan perusahaan.

Bagi pengembangan penelitian yang disarankan dari penelitian ini adalah indikator-indikator penelitian seperti yang telah dipaparkan di atas dapat menjadi acuan dan pengembangan penelitian yang akan datang untuk lebih menekankan pada hal-hal apa saja yang mempengaruhi dalam perusahaan dalam meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*, 75.

- Alindra, P. I. (2015). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center. *Jurnal Kesehatan*.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2010). Evaluasi Kinerja SDM, PT.Refika Aditama, Bandung.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda.
- Albdour, A. A., & Altarawneh, I. I. (2014). *Employee Engagement and Organizational Commitment: Evidence from Jordan*, 194-195.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (*Teori, Konsep dan Indikator*). Riau: Zanafa Publishing.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Allen & Meyer, (2013), *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational*. *Journal of Occupational Psychology*. 44.
- Bangun, Wilson, (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Bandung.
- Edison, Yohny Anwar Emron dan Imas Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Edy Sutrisno, (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Fahriansyah dan Defin S.P, (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Maju Makmur Banjarmasin. *Dinamika Ekonomi. Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol 1 No. 1 Maret 2017.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*, Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara.
- Hatta, Iha H, dan Widarto Rachbini. (2015). *Budaya Organisasi, Insentif, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Avrisc Assurance Jakarta*. *Jurnal Manajemen* Vo. 19.
- Handoko, T. Hani. (2013). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2008). Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Iskandar & Yuhansyah (2018), Pengaruh Motivasi dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kinerja yang Berdampak kepada Kepuasan Kerja, Media Sahabat Cendekia, Surabaya.
- Laksono Putro, (2010). "Kultur Organisasi Menggunakan *Hofstede Dan OCAI* terhadap Strategi Penerapan Teknologi Informasi (studi kasus: Perguruan Tinggi xyz)". Konferensi Nasional Sistem dan Informatika. 2010.
- Luthan Fahriansyah dan Defin S.P, (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Maju Makmur Banjarmasin. *Dinamika Ekonomi. Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol 1 No. 1 Maret 2017.
- Luthans, Fred. (2012). "Perilaku Organisasi". Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Luthans dalam Chaniago (2017) *Psychological Capital and Beyond*.
- Moeliono, D. (2004). *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Moorhead dan Griffin. (2013). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

- Mathis, R. L., & Jackson. (Fitria, 2014). Manajemen sumber daya manusia edisi 10. (Terjemahan). Jakarta: Salemba Empat.
- Moeherson. (2012). "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moh. Pabundu Tika. (2005). Metode Penelitian Geografi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Robbins dan Judge Ozi, Ahmad S. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Oriental Primasinerji Engineering Pekanbaru. *JOM Fekon*. Vol 4. No. 2 (Oktober).
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. (2010). *Manajemen*, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Erlangga: Jakarta.
- Robbins, Stephen. P, Mary Coulter, (2005), *Manajemen*. Edisi ke 7. Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. Indeks, Jakarta.
- Robbins, S.P. (2010). *Organization Behavior*, 11nd ed. United States: Pearson Prentice Hall.
- Rivai Veithzal, (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbin & Judge. (2015). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Schein, Edgar H. (2004), *Organizational Culture and Leadership*, 3rd edition, John Wiley & sons, Inc.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- S.P,Hasibuan, Malayu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sondang P, Siagian. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P.J. (2011). Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Lembaga Penerbit Univ. Indonesia,
- Soetjipto, (2007). Seri Bimbingan Organisasi dan Administrasi Bimbingan dan Konseling di Sekolah. Surabaya; Penerbit Usaha Nasional.
- Steers, RM dan Porter, L. W, (2011). *Motivation and Work Behaviour*. New York Accademic Press.
- Sopiah. (2014). Perilaku Organisasi. Bandung. Andi.
- Subekhi Akhmad, Mohammad Jauhari. (2012). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pustaka Karya.
- Sedarmayanti, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono, (2014) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- Sugiarto. (2003). Teknik Sampling. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Tampubolon, Manahan P. (2008). *Perilaku Keroganisasian: Perspektif Organisasi Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Phil, Wibowo M. (2013). Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja grafindo persada.
- Van, Dyne, L, graham J.W. (2015). *Organizational Citizenship Behavior, Construct Redefinition Measurement and Validation*. Academic Management Journal.

- Wibowo, (2010). *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. Rajawali Pers, Jakarta.
- Wiyono, Gendro. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis: Dengan Alat SPSS Dan SmartPLS*. Yogyakarta: STIM YKPN Yogyakarta
- Zainal, Veithzal Rivai dkk. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.