

Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda

Aulia Yasa Putra^{1*}, Azhar Latief²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia

*Kontak Email: Fabregasputra900@gmail.com

Diterima: 27/07/2019

Revisi: 09/08/2019

Diterbitkan: 30/10/2019

Abstrak

Tujuan studi : Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota samarinda.

Metodologi : Dalam penelitian kali ini variabel kompensasi dan komitmen adalah variabel independen dan untuk variabel independen adalah kinerja, Populasi disini ada 90 orang dan untuk sampel penelitian ini berjumlah 73 orang, alat statistik yang digunakan adalah Regresi Berganda dan Datadialisis dengan menggunakan software statistik SPSS 22.

Hasil : Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota samarinda.

Manfaat : Agar dapat mengetahui apakah kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota samarinda baik

Abstrak

Purpose of study: this study was conducted with the aim of improving competence and commitment to the performance of the population and civil registration staff in the city of Samarinda.

Methodology: In this study the compensation and commitment variables are independent variables and for the dependent variable is performance, The population here is 90 people and for this study sample is 73 people, the statistical tool used is Multiple Regression and Data were analyzed using SPSS 22 statistical software.

Results: The results of this study are compensation and commitment have a positive and significant effect on the performance of the population and civil registration staff in the city of Samarinda.

Applications: In order to find out whether the performance of the official population and civil registration staff in the city of samarinda is good

Kata Kunci: *Kompensasi, Komitmen, Dan Kinerja Pegawai.*

1. PENDAHULUAN

Pandangan masyarakat secara umum terhadap kompensasi terlebih bagi para pegawai adalah hal yang sangat penting, pengertian dari kompensasi adalah hal yang sangat dasar bagi mereka karena bagi para pegawai jumlah ataupun besaran dari kompensasi yang didapat bisa mewakili nilai dari suatu kinerja diantara para pegawai. Kompensasi yang dibagikan kepada para pegawai biasanya dilihat dari tingkatan jabatan yang dimiliki, akan tetapi ada juga kompensasi yang dibagikan secara merata tanpa adanya pandangan terhadap jabatan yang membedakan status mereka. Dari sudut pandang secara umum tingkat kompensasi dapat mewakilkan status sosial, harga diri dan martabat sehingga banyak para pegawai yang mencari kerja tergantung dari kompensasi yang di dapatnya.

Organisasi seharusnya juga perlu untuk memahami arti dari kompensasi bagi pegawainya, Hal ini dikatakan sangat penting karena dapat menjadi salah satu usaha organisasi untuk menjaga loyalitas dari para pegawainya. Kompensasi sering menjadi suatu elemen penting dalam organisasi, kompensasi memiliki anggaran tersendiri yang sangat besar. Apabila dalam suatu organisasi yang berjalan sumber daya manusia yang mereka miliki kurang kompeten atau bisa dibilang kinerja mereka tidak baik maka dampak negatifnya akan sangat besar untuk kedepannya, tidak hanya itu suatu organisasi dinyatakan dalam kondisi yang tidak aman berarti dapat gulung tikar kapan saja. Oleh sebab itu kinerja para pegawai harus di tinjau selalu apabila terjadi penurunan lebih baik diadakan rapat terkait penurunan kinerja tersebut agar dapat dicarikan jalan keluar dan solusi untuk mengatasi.

Karena untuk meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan pemberian kompensasi untuk mendukung mental para pegawai. Dengan terbentuknya mental mereka yang kuat, maka akan dapat membentuk komitmen mereka terhadap organisasi dan membuahkan hasil kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Apabila suatu organisasi menginginkan para pekerjanya maksimal maka mereka terlebih dahulu harus memperhatikan apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja para pegawai, contohnya seperti kompensasi dan komitmen yang sedang penulis teliti dan setelah mengetahui maka diperlukan tindakan yang benar. Beranjak dari kondisi tersebut, hal yang dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diangkat judul : “Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda”

2. METODOLOGI

Penelitian kualitatif yang dilakukan untuk mengetahui berapa besar nilai dari masing-masing variabel yang diteliti dan dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan. Penelitian kuantitatif dan deskriptif ditujukan untuk menguji teori yang bersangkutan terhadap variabel penelitian dan peneliti akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak.

Variabel bebas (*Independent variable*) dalam penelitian ini adalah (X_1) Kompensasi, kompensasi merupakan bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu sendiri seperti insentif, tunjangan, gaji fasilitas. Lalu untuk variabel bebas lainnya (X_2) komitmen adalah sebuah sikap yang menggambarkan bahwa seseorang mengenal organisasi dan tujuan-tujuan dari organisasi tersebut lalu tidak bisa diam dan akan ikut ambil bagian dari rencana kedepan suatu organisasi, dapat dikatakan pekerja ini memiliki keinginan untuk mewujudkan apa yang ingin dicapai organisasi ataupun perusahaan.

Variabel terikat (*Dependent variable*) dalam penelitian ini (Y) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam waktu tertentu. Dan kinerja itu sendiri biasanya diukur agar tau peningkatan atau penurunan kinerja yang ada pada karyawannya, apabila menurut maka hendaklah langsung mencari solusi agar kinerja mereka dapat meningkat dan bisa saling menguntungkan baik dari pekerja maupun dari perusahaan atau organisasi.

2.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dan fungsinya. Alat ukur atau instrumen untuk pengukuran dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan sesuai dengan fungsi ukurnya. Alat ukur yang menghasilkan data tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai alat ukur yang memiliki validitas rendah. Pengujian untuk uji validitas dilakukan dengan memakai *Pearson Correlation*. Suatu model akan dikatakan valid apabila tingkat signifikansi dibawah 0,05 dan juga untuk nilai kuesioner baru bisa dikatakan valid apabila memiliki nilai r_{hitung} diatas r_{tabel} .

2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata reliability, pengukuran yang menghasilkan reliabilitas tinggi dikatakan reliabel. Dan ketika hasil reliabilitas mendapatkan nilai reliabel rendah maka dikatakan tidak reliabel, Sebenarnya ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas bisa di jadikan alat untuk pengukuran suatu kuesioner yang dimana berperan sebagai indikator dari variabel. Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban seseorang dari pertanyaan yang ada konsisten, dan hal ini bisa kita lihat dari nilai yang dimiliki *cronbach's alpha*. Agar nilai dapat dikatakan reliabel maka nilai yang didapat dari *cronbach's alpha* sendiri harus lebih besar dari 0,60.

2.3 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi hasil yang normal. Selain itu uji ini dapat digunakan untuk mendekteksi apakah residu berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melelihat *normal probability* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Normalitas dapat dilihat dari penyebaran data berupa titik pada sumbu diagonal pada grafik. Jika data menyebar disekitar garis maka hal ini mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normal.

2.4 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*). Model regresi ini akan dikatakan baik apabila tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. jika variabel independen saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak orthogonal.

2.5 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang di uji terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, model regresi yang dapat dikatakan baik apabila dari model regresi terjadi kesamaan yang disebut homoskedastisitas. apabila hasilnya terjadi kesamaan maka disebut dengan homoskedastisitas, dan apabila tidak terjadi kesamaan pada variabel maka disebut dengan heteroskedastisitas.

2.6 Uji hipotesis

Uji hipotesis adalah salah satu alat uji yang digunakan untuk menguji hipotesis, dengan tujuan untuk mengetahui hipotesis yang di buat apakah akan berpengaruh positif atau tidak memiliki pengaruh. Hipotesis sendiri dikatakan sebagai asumsi sementara untuk penelitian, asumsi sementara ini bersifat belum pasti karena belum di uji dengan perhitungan statistik yang menggunakan sistem SPSS. Bentuk persamaannya dan perhitungan SPSS adalah sebagai berikut:

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

Ket	:	
Y	=	Variabel Kinerja Pegawai
a	=	Konstanta regresi berganda
b ₁ , b ₂	=	Koefisiensi regresi
X ₁	=	Variabel Kompensasi
X ₂	=	Variabel Komitmen
E	=	Error

2.7 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) ini dilakukan untuk mengetahui besaran kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary*^b dan tertulis *Adjusted R Square*. Dalam pengujian ini determinasi dilihat dari besarnya nilai *Adjusted R Square*. Setiap variabel independen bertambah jumlahnya maka R^2 pasti akan meningkat tidak peduli apakah variabel berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen ataupun tidak berpengaruh. Hasil dari nilai *Adjusted R-Square* dapat meningkat ataupun menurun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

2.8 Uji Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Hasil uji F pada output SPSS dapat dilihat pada tabel ANOVA. Untuk mengetahui variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen atau tidak, dilakukan dengan membandingkan *P-value* pada kolom Sig (signifikan). Dengan tingkat signifikan sebesar 0,05. Jika *P-value* lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sebaliknya jika *P-value* lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

2.9 Uji Regresi Secara Parsial (Uji T)

Untuk uji dilakukan agar dapat mengetahui besaran pengaruh masing-masing dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Hasil uji t ini pada output SPSS dapat dilihat pada tabel *Coefficients*^a. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dilakukan dengan membandingkan *p-value* pada kolom Sig. Masing-masing variabel independen dengan tingkat signifikan yang digunakan 0,05.

3. HASIL DAN DISKUSI

3.1. Deskriptif Demografik Responden

Deskriptif demografik responden yaitu memberikan gambaran mengenai data diri atau karakteristik dari responden yang menjadi sampel penelitian, hal ini diukur dengan skala nominal yang menunjukkan besarnya frekuensi absolut dan persentase umur, masa kerja, jenis kelamin dan lainnya pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda. Hasil dari data responden yang sudah di pisahkan menurut kategori jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja sebanyak 73 orang.

Tabel 1 : Data Responden

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin			
1	a. Laki-Laki	43	58,9 %
	b. Perempuan	30	41,1 %
Usia:			
2	a. 25-35 tahun	8	10,9 %
	b. 36-45 tahun	28	38,5 %
	c. Diatas 46 tahun	37	50,6 %
Pendidikan terakhir:			
3	a. SLTA /Setingkat	30	41,1 %
	b. D3	6	8,2 %
	c. S1	29	39,7 %
	d. S2	8	11,0 %
	e. S3		
Masa kerja:			
4	a. ± 10 tahun	20	27,4 %
	b. 11 – 20 tahun	28	38,4 %
	c. Di atas 21 tahun	25	34,2 %

Sumber : Data primer diolah

3.2 Uji Validitas Dan Reliabilitas

Dalam pengujian ini dikatakan suatu model valid apabila tingkat signifikansi dibawah 0,05 dan kuesioner dikatakan valid apabila r_{hitung} diatas r_{tabel} . Setelah melakukan uji validitas hasilnya menyatakan bahwa semua pertanyaan valid karena tingkat signifikasinya tidak ada yang melebihi 0,05, lalu nilai r_{hitung} setiap pertanyaan diatas nilai r_{tabel} .

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang telah dipakai dapat digunakan lagi, Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban seseorang dari pertanyaan yang ada konsisten dan hal ini bisa kita lihat dari nilai yang dimiliki *cronbach's alpha*. Agar dapat dikatakan reliabel maka nilai yang didapat dari *cronbach's alpha* sendiri harus lebih besar dari 0,60. Setelah dilakukan pengujian semua nilai *cronbach's alpha* diatas 0,60 dan dapat dikatakan semua pertanyaan reliabel.

3.3 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang dapat dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi diantara varibel bebas yang diteliti, Untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas maka dipakai metode Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) untuk pengujian. Nilai *cutoff* yang biasanya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolonieritas dan jika nilai VIF $< 10,0$ artinya tidak terjadi multikolonieritas.

Tabel 2 :Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	17,774	3,433		5,177	0,000		
KOMPENSASI	0,221	0,086	0,283	2,575	0,012	0,705	1,419
KOMITMEN	0,367	0,092	0,437	3,978	0,000	0,705	1,419

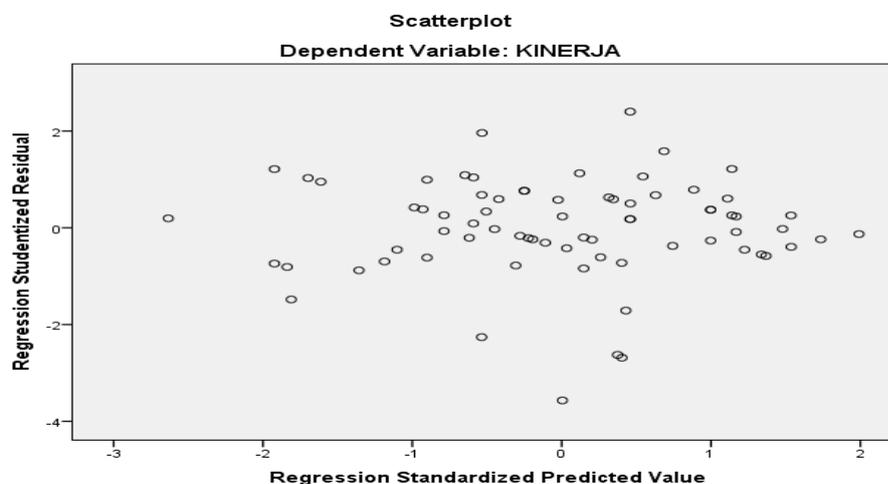
a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan hasil pada Tabel 2 dapat dikatakan tidak terjadi regresi pada kedua variabel bebas, hal ini di lihat dari varibel kompensasi yang memiliki nilai *tolerance* 0,705 $> 0,10$ dan nilai VIF 1,419 $< 10,0$. Lalu variabel komitmen yang memiliki nilai *tolerance* 0,705 $> 0,10$ dan nilai VIF 1,419 $< 10,0$. dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan multikolonieritas pada kedua variabel bebas yang diteliti.

3.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan agar dapat mengetahui apakah terjadi kesamaan *variance* dari penelitian ini, hasil yang dikatakan baik apabila tidak terjadi kesamaan. Pedoman penilaian dari uji heteroskedastisitas adalah tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar diatas dan dibawah angka nol atau disekitarnya

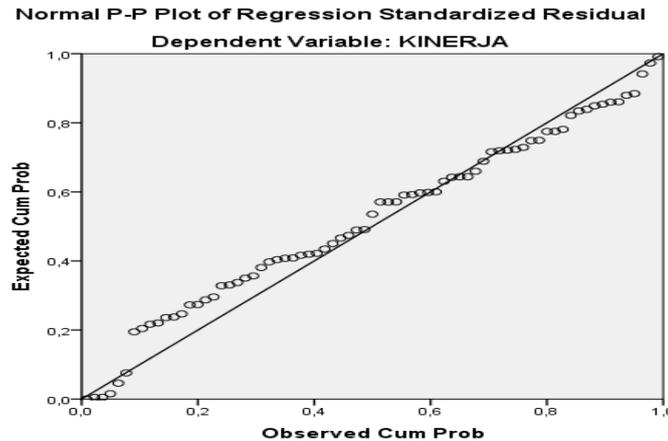


Gambar 1 :Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan dari gambar yang ada diatas maka dapat dilihat titiknya menyebar secara acak atau tidak menumpuk di satu tempat saja, titik yang ada tersebar di atas dan di bawah dari angka nol berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel kompensasi dan komitmen yang mempengaruhi kinerja para pegawai.

3.5 Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual pada model regresi berdistribusi normal atau tidak normal, dikatakan berdistribusi normal apabila titik tersebar ke garis diagonal. apabila titik tidak tersebar rata atau jaraknya terlalu jauh dari garis diagonal maka dapat dikatak bahwa data tersebut tidak terdistribusi normal.



Gambar 2 :Hasil Uji NormalitasPengaruh Kompensasi dan Komitmen terhadap Kinerja PegawaiDinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda

Gambar 2 menunjukkan hasil dari uji normalitas menggunakan p-plot, dapat kita lihat pada gambar diatas semua titik tersebar rata pada garis diagonal dan disekitarnya, maka dapat dikatakan hasil dari datanya terdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.6 UjiAutokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan agar dapat mengetahui apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu, Apabila terjadi korelasi maka disebut juga dengan problem autokorelasi dan model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari autokorelasi.

3.7 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui sebenarnya apakah variabel independen dapat menjelaskan tentang variabel dependen, dengan kata lain agar dapat mengetahui seberapa persen pengaruh yang diberikan.

Tabel 3: Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,637 ^a	0,405	0,388	3,179

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Data diolah SPSS

Berdasarkan Tabel 3dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,388 hal ini berarti 38,8% variabel dependen kinerja dapat dijelaskan oleh variabel independen kompensasi dan komitmen. Sedangkan sisanya 61,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam analisis regresi ini

3.8 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji statistik t)

Pengujian signifikansi parameter individual (ujit) dilakukan agar dapat mengetahui apakah ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yang mana variabel independen diuji secara individual terhadap variabel dependen.

Tabel 4 : Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji statistik t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17,774	3,433		5,177	0,000
KOMPENSASI	0,221	0,086	0,283	2,575	0,012
KOMITMEN	0,367	0,092	0,437	3,978	0,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah SPSS

Hasilnya diketahui untuk variabel kompensasi mempunyai nilai $t_{hitung} 2,575$ lebih besar dari $t_{tabel} 1,993$ dan memiliki nilai signifikansi 0,012 lebih kecil dari 0,05. Dari hasil ini maka dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda.

Hasilnya diketahui untuk variabel komitmen mempunyai nilai $t_{hitung} 3,978$ lebih besar dari $t_{tabel} 1,993$ dan memiliki nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dari hasil ini maka dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda.

3.9 Uji Signifikansi Simultan (Uji statistik F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen akan berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 5 : Hasil uji koefisien signifikansi simultan (uji statistik F)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	481,951	2	240,976	23,838	0,000 ^b
Residual	707,610	70	10,109		
Total	1189,562	72			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN, KOMPENSASI

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan output diatas diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh variabel independen kompensasi dan komitmen secara simultan terhadap variabel dependen kinerja sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 23,838 > F_{tabel} 3,13$. Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabelindependenmemiliki pengaruh yangpositif dan signifikan terhadap variabel dependen secara simultan, dari hasil ini dapat dikatakan mempunyai pengaruh dari beberapa variable yang di uji terhadap variable kinerja pegawai karena memiliki hasil yang signifikan setelah dihitung menggunakan system spss 22. komitmen dan kompensasi dapat dikatakan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota samarinda.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh kompensasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota samarinda, maka dapat di simpulkan bahwa kedua variabel X sama-sama mempengaruhi variabel Y akan tetapi variabel X₂ Komitmen lebih dominan mempengaruhi variabel Y dari pada variabel X₁ Kompensasi.

SARAN

Dari hasil penelitian komitmen lebih dominan mempengaruhi kinerja dari pada kompensasi, berarti untuk kompensasi pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota samarinda agar dapat di tinjau ulang. Hal ini perlu dilakukan agar kedepannya tidak berpengaruh buruk terhadap kinerja.

REFERENSI

- Ardianto, 2010. *Pengaruh Kompensasi, Supervisi, Beban Kerja dan Kelompok Kerja Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Bejo Siswanto. 2013. *Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Dijalankan Oleh Perusahaan*, Jakarta: Bina Aksara.
- Dessler. G. 2011. *Pengertian kinerja pada suatu organisasi dan dampak yang disebabkan oleh kinerja*.
- Mangkunegara. 2011. *Paradigma Baru Kinerja Karyawan Dan yang Mempengaruhi*. Yogyakarta: E-Books.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pandangan kompensasi dalam organisasi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara 2015.
- Sri Kuntjoro. 2015. *Arti komitmen secara umum, tujuan, ciri-ciri, dan contoh komitmen*.
- Sugiyono, 2017. *Pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Sc Johnson And Son Indonesia*, Jakarta : Racin