

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN DI PT BANK CENTRAL  
ASIA, TBK KANTOR CABANG PASAR BARU**

**Mutiara Dini dan Lenny Christina Nawangsari**

Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Mercu Buana

[dini.mutiara20@gmail.com](mailto:dini.mutiara20@gmail.com) dan [lenny.nawangsari@gmail.com](mailto:lenny.nawangsari@gmail.com)

**Abstract.** The purpose of this research is to investigate the Effect of Organizational Culture, Motivation, and Work Environment on Organizational Commitments of Employees in the Pasar Baru Bank BCA Branch, respondents who used as many as 138 employees working at PT Bank BCA Pasar Baru Branch. Data is processed using Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Version 24. The results of this study indicate that Organizational Culture has a positive effect on Organizational Commitment, Motivation has a positive effect on Organizational Commitment and Work Environment has a positive effect on Organizational Commitment.

**Keywords:** Organizational Culture, Work Environment, Motivation, Commitment

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan di lingkungan Bank BCA Cabang Pasar Baru, responden yang digunakan sebanyak 138 karyawan yang bekerja di PT Bank BCA Cabang Pasar Baru. Data diolah dengan menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) Versi 24*. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi, Motivasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.

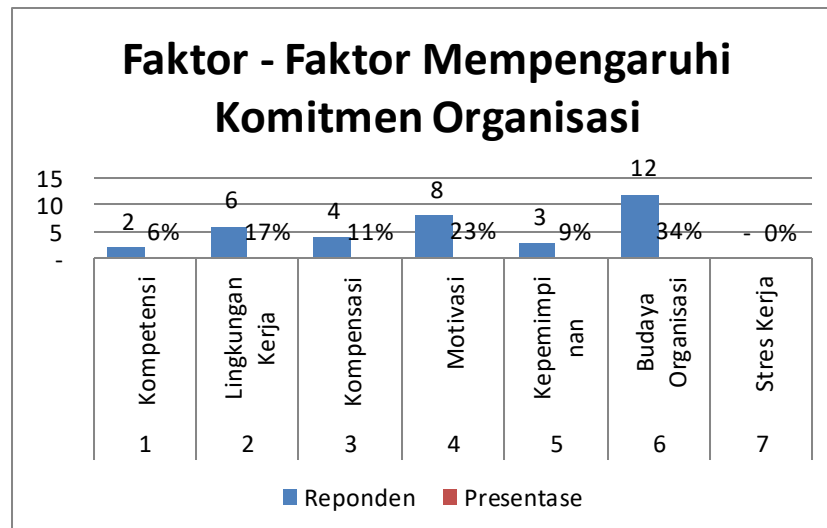
**Kata Kunci :** Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi, Komitmen

## **PENDAHULUAN**

Setiap karyawan merupakan aset bagi perusahaan. Perusahaan selalu menempatkan sumber daya manusia sebagai bagian dari strategi dalam menghadapi kompetisi bisnis yang semakin ketat dan penggerak utama dalam perusahaan yang memiliki peran sentral dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain didukung dengan kemampuan yang baik, komitmen karyawan merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Oleh sebab itu, setiap perusahaan perlu menentukan strategi yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya sehingga memiliki komitmen yang tinggi. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan. Oleh sebab itu, peran sumber daya manusia, khususnya jajaran manajemen dari dasar sampai lini puncak harus mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan misi dan tujuan perusahaan. Budaya organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan organisasi merupakan sebagian faktor yang mempengaruhi komitmen kerja karyawan dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan yang berlangsung sekarang ini. Mengingat pentingnya faktor-faktor tersebut mempengaruhi komitmen kerja karyawan, penulis tertarik untuk meneliti fenomena tersebut di PT Bank BCA.

Pencapaian kinerja Bank BCA Cabang Pasar Baru dari tahun 2014 hingga 2016 belum mencapai hasil maksimal yakni 1000 point, sehingga belum berkesempatan untuk mendapat penghargaan. Fluktuasi nilai ini menunjukkan menurunnya komitmen organisasi karyawan.

Dalam hal ini penulis akan melakukan Pra – Survey untuk mengidentifikasi faktor apa saja yang membuat karyawan ingin keluar dari perusahaan. Berikut ini merupakan data pra – survey yang dilakukan terhadap 35 karyawan.



**Gambar 1.** Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi PT. Bank BCA cabang Pasar Baru

Sumber : Pra – Survey di PT. Bank BCA cabang Pasar Baru (2018)

Berdasarkan Gambar 1.2 dari 34% (12 orang) yang menyatakan budaya organisasi merupakan faktor utama yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan, terdapat beberapa faktor lainnya, diantaranya : Motivasi sebanyak 23% (8 Orang) dan Lingkungan Kerja 17% (6 Orang) kemudian penelitian melakukan wawancara langsung untuk menggali informasi lebih lanjut mengenai Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap 15 Orang responden yang sama. Hasil pra penelitian variabel budaya organisasi disajikan pada tabel 2.

**Tabel 2.** Hasil Pra Penelitian Variabel Budaya Organisasi

Pertanyaan	Ya	Tidak
Apakah menurut Anda budaya organisasi yang diterapkan dalam sebuah perusahaan dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan?	10	5

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijabarkan bahwa terdapat 10 Responden yang menyatakan Ya dan 5 Responden yang menyatakan Tidak. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi Mempengaruhi Komitmen Organisasi.

**Tabel 3.** Hasil Pra Penelitian Variabel Motivasi

Pertanyaan	Ya	Tidak
Apakah menurut Anda motivasi yang ada dalam diri karyawan mempengaruhi komitmen organisasi dari seorang karyawan di perusahaan?	8	7

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat dijabarkan bahwa terdapat 8 Responden yang menyatakan Ya dan 7 Responden yang menyatakan Tidak. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Mempengaruhi Komitmen Organisasi.

**Tabel 4.** Hasil Pra Penelitian Variabel Lingkungan Kerja

Pertanyaan	Ya	Tidak
Apakah menurut Anda lingkungan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi seorang karyawan di tempat dia bekerja?	11	4

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijabarkan bahwa terdapat 11 Responden yang menyatakan Ya dan 4 Responden yang menyatakan Tidak. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Mempengaruhi Komitmen Organisasi.

Kemudian penelitian melakukan Prasurvey untuk menggali informasi lebih lanjut mengenai Komitmen Organisasi terhadap 35 Orang responden yang sama.

**Tabel 5.** Hasil Pra Survey Variabel Komitmen Organisasi

Pertanyaan	Sum	Mean
Saya memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi, sehingga saya akan menghabiskan sisa karier saya di perusahaan ini.	104	4,16
Saya bekerja di perusahaan ini semata-mata untuk mendapatkan gaji dan pemenuhan kebutuhan hidup	110	4,40
Saya tidak akan meninggalkan organisasi tempat saya bekerja saat ini karena memiliki kewajiban kepada orang-orang dalam organisasi ini.	104	4,16

Berdasarkan tabel 5 di atas bahwa hasil pra survey komitmen organisasi memiliki nilai rata-rata 4,16 – 4,40 menunjukkan bahwa komitmen organisasi sangat tinggi (Skala Likert).

Berdasarkan latar belakang dan hasil pra-survey yang telah dilakukan peneliti, budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja merupakan faktor yang krusial yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan.

## KAJIAN TEORI

**Komitmen Organisasi.** Suwardi & Joko (2011) dalam Dewi & Ida (2017) mengungkapkan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap penerimaan dan keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi begitu juga dengan adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi (Suwardi & Joko, 2011). Luthans (2005) dalam Puspasari (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

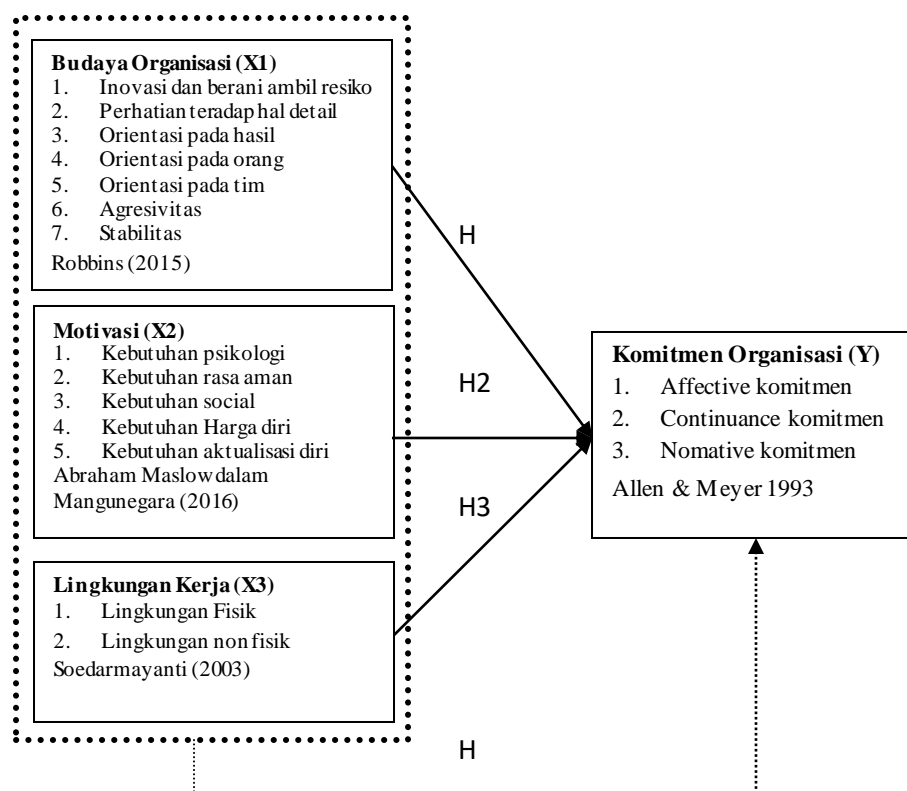
**Budaya Organisasi.** Armstrong (2014:120) mendefinisikan bahwa budaya organisasi adalah pola nilai, norma, kepercayaan, sikap dan asumsi yang mungkin tidak diartikulasikan, tetapi membentuk cara orang dalam berperilaku dan hal-hal yang dapat dilakukan. Sedangkan Colquitt *et. al* (2015:534) mengungkapkan bahwa budaya organisasi sebagai pengetahuan sosial bersama dalam sebuah organisasi mengenai peraturan, norma, dan nilai yang membentuk sikap dan perilaku karyawannya. Sedangkan menurut Robbins (2015:355) budaya organisasi adalah suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

**Motivasi Kerja.** Menurut Kinicki dan Fugate (2016:146) menjelaskan bahwa kata motivasi berasal dari kata latin yang artinya bergerak.

*“The term motivation derives from the Latin word movere, meaning to move. In the present context, motivation refers to the psychological processes that underlie the direction, intensity, and persistence of behavior or thought”.*

Sehingga dapat dipahami bahwa Motivasi menurut Kinicki dan Fugate adalah proses psikologi yang mendasari arah, kemauan, ketekunan dan pemikiran seseorang untuk bergerak melakukan kinerja. Didukung juga oleh pendapat Armstrong dan Taylor (2014:204) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan dan arah perilaku dan faktor – faktor yang mempengaruhi orang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Kemudian Colquitt *et. al* (2015:195) mendefinisikan motivasi sebagai serangkaian kekuatan energik yang berasal dari dalam dan dari luar seorang karyawan untuk memulai usaha yang berhubungan dengan pekerjaan dan menentukan arah intensitas dan ketekunannya.

**Lingkungan Kerja.** Lingkungan kerja akan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja yang buruk dipandang oleh banyak ahli sebagai hal yang tidak ekonomis, karena merupakan penyebab utama pemborosan waktu dan hal-hal lainnya yang berakibat hasil kerja (*output*) yang dihasilkan karyawan akan menurun. Setiap orang, baik secara individu maupun kelompok memberikan reaksi dengan sensitifitas atau kepekaan yang cukup tinggi terhadap iklim psikologis, misalnya cahaya lampu yang kurang terang, kamar yang pengap, kursi yang kurang enak diduduki, hal ini secara drastis dapat meruntuhkan moral kerja atau mengurangi efektifitas dan efisiensi kerja para karyawan (Soedarmayanti, 2001). Menurut Arep dkk (2003) mengemukakan lingkungan meliputi kondisi, situasi, keadaan, peristiwa, dan pengaruh-pengaruh yang mengelilingi serta mempengaruhi perkembangan organisasi. Definisi tersebut menjelaskan bahwa lingkungan disekitar organisasi dapat menentukan tingkat keberhasilan dari kesemua rangkaian kegiatan yang organisasi lakukan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

**H1** : Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.

**H2** : Motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.

**H3** : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.

**H4** : Budaya organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.

## METODE

**Jenis Penelitian.** Penelitian di desain dengan tujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel. Desain penelitian ini termasuk penelitian yang menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan bertujuan untuk menemukan hubungan atau korelasi variabel. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat postivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016:8).

**Populasi dan Sampel Penelitian.** Populasi adalah sekelompok individu-individu atau obyek penelitian yang memiliki standar-standar tertentu dari ciri-ciri yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau bisa dikatakan juga populasi merupakan keseluruhan obyek yang diteliti, dalam penelitian ini populasi merupakan pengumpulan objek penelitian secara keseluruhan yang akan diduga karakteristiknya, yaitu karyawan-karyawati PT Bank BCA cabang Pasar Baru, Jakarta Pusat beserta cabang-cabang pembantunya kurang lebih 210 orang dengan sample 138 orang (Slovin sebesar 5%).

**Skala Pengukuran Variabel.** Dalam penelitian ini penulis menetapkan skala pengukuran yaitu skala *Likert* dengan jenis *ordinal*, di mana penulis yang menentukan sendiri nilai *range* jawaban. Skala *likert* yang digunakan disesuaikan dengan jenis pertanyaan yang digunakan pada variabel, dengan rentang skor 1 sampai dengan 5: 1 (Sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (CukupSetuju), 4 (setuju), 5 (sangat setuju).

**Teknik Pengumpulan Data.** Pengumpulan data primer dan Pengumpulan data sekunder

**Teknik Analisis Data.** Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*) dengan bantuan IBM SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 24

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Hasil Analisis Uji Hipotesis.** Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan

Berdasarkan hasil output SPSS Versi 24 atas persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan pada penelitian ini adalah :

$$Y = 2,224 + 0,210X_1 + 0,176X_2 + 0,123 X_3 + e$$

Persamaan Regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) Nilai *Constants* a sama dengan 2,224 hal ini menunjukkan bahwa jika Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) masing – masing bernilai 0, maka Komitmen Organisasi (Y) bernilai 2,224, sehingga perlu dikendalikan menggunakan variabel Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3).
- 2) Variabel bebas Budaya Organisasi (X1), memiliki nilai koefisien 0,210 Artinya jika variabel independen lainnya bernilai tetap dan variabel Budaya Organisasi (X1) mengalami kenaikan atau peningkatan, Maka Lingkungan Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 21%.
- 3) Variabel bebas Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai koefisien sebesar – 0,176. Artinya jika variabel independen lainya bernilai tetap dan variabel Motivasi Kerja (X2) mengalami kenaikan atau peningkatan, Maka *Lingkungan Kerja* akan mengalami kenaikan sebesar 17,6%.

- 4) Variabel bebas Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,123. Artinya jika variabel independen lain bernilai tetap dan variabel Komitmen Organisasi (X3) mengalami kenaikan atau peningkatan, maka *Lingkungan Kerja* akan mengalami kenaikan sebesar 12.3%.

### Hasil Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 6.** Hasil Uji ANOVA (Uji –F)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.706	3	0.569	4.098	.008 <sup>b</sup>
Residual	18.594	134	0.139		
Total	20.300	137			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan hasil Uji ANOVA pada tabel 4.13 di atas, dapat diketahui bahwa nilai F – hitung sebesar 4,098 dengan nilai signifikansi 0,008 karena nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha 5%, sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji –F maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y)

### Hasil Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 7.** Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)

Hipotesis	Nilai t-hitung	Nilai t – tabel	Nilai Signifikansi	Hasil Pengujian
H1 : Budaya Organisasi → Komitmen Organisasi	2.038	0,168	0.043	Hipotesis Diterima
H2 : Motivasi Kerja → Komitmen Organisasi	1.987	0,168	0.049	Hipotesis Diterima
H3 : Lingkungan Kerja → Komitmen Organisasi	2.144	0,168	0.034	Hipotesis Diterima

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

Adapun hasil dari pengujian hipotesis penelitian pada tabel 4.14 diatas, dijabarkan sebagai berikut :

- H1. Berdasarkan nilai analisis regresi diperoleh nilai t – hitung sebesar  $2,038 > 0,168$  dan nilai signifikansi (sig.)  $0,043 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian, hipotesis ini membuktikan “Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y)”.
- H2 Berdasarkan nilai analisis regensi diperoleh nilai t –hitung sebesar  $1,987 > 0,168$  dan nilai signifikansi (sig.)  $0.049 < 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian, hipotesis ini membuktikan “Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y)”.
- H3 Berdasarkan nilai analisis regresi diperoleh nilai t – hitung sebesar  $2,144 > 0,168$  dan nilai signifikansi (sig.)  $0.034 > 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian, hipotesis ini membuktikan “Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).”

### Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

**Tabel 8.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.290 <sup>a</sup>	0.084	0.064	0.37251

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3), menjelaskan Komitmen Organisasi (Y) sebesar 29% , sedangkan 71% dijelaskan oleh faktor lain.

### Hasil Uji Matrix Korelasi Antar Dimensi

**Tabel 9.** Rangkuman Matrix Korelasi Antar Dimensi

<i>Correlations</i>		<b>KOMITMEN ORGANISASI</b>		
<b>VARIABEL INDEPENDEN</b>	DIMENSI	Komitmen Afektif(Y1.1)	Komitmen Kontinuans(Y1.2)	Komitmen Normatif (Y1.3)
		<b>BUDAYA ORGANISASI (X1)</b>	Inovasi dan berani resiko (X1.1)	0,135
Kebutuhan rasa aman Perhatian terhadap hal detail (X1.2)	-0,053		0,059	0,173
Kebutuhan sosial (X1.3)	0,035		0,024	0,035
Orientasi pada hasil (X1.4)	-0,004		0,131	0,109
Kebutuhan aktualisasi diri Orientasi pada orang (X1.5)	0,077		0,194	0,162
<b>MOTIVASI KERJA (X2)</b>	Kebutuhan fisiologis (X2.1)	0,009	0,002	0,301
	Kebutuhan rasa aman (X2.2)	0,147	0,145	0,109
	Kebutuhan social (X2.3)	0,047	0,089	0,158
	Kebutuhan harga diri (X2.4)	-0,011	<b>0,159</b>	-0,023
	Kebutuhan aktualisasi diri (X2.5)	0,105	0,059	-0,050
<b>LINGKUNGAN KERJA (X3)</b>	Lingkungan Fisik (X3.1)	0,148	0,097	0,128
	Lingkungan Non Fisik (X3.2)	0,155	<b>0,157</b>	0,030

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2018)

### Kesimpulan

- 1) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi . Selanjutnya Dimensi yang besar hubungannya adalah Inovasi dan berani resiko dengan Variabel Komitmen Organisasi pada Komitmen Normatif.
- 2) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Komitmen Organisasi. Selanjutnya Dimensi yang besar hubungannya adalah Kebutuhan Harga Diri dengan Variabel Komitmen Kontinuans.

- 3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Komitmen Organisasi . Selanjutnya Dimensi yang besar hubungannya adalah Lingkungan Non Fisik dengan Variabel Komitmen Organisasi pada dimensi Komitmen Kontinuans.
- 4) Hasil Penelitian menunjukan bahwan bahwa Budaya Organisasi , Motivasi Kerja dan Lingkungan Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap terhadap Komitmen Organisasi.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Alfiana,Zakiah Mufida., dan Durinda Puspasari. (2015). “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Sinar Sosro Surabaya”. *Jurnal Administrasi Perkantoran*, Vol3 No 1.
- Altindis ,Selma. (2011). “Job motivation and organizational commitment among the health professionals: A questionnaire survey”. *African Journal of Business Management*, Vol. 5(21), pp. 8601-8609
- Armstrong, Michael dan Stephen Taylor. (2014). *Human Resource Management Practice*. Edisi 13. Kogan Page. United Kingdom.
- Colquitt, Jason A.; Jeffery A. LePine, dan M. J. Wesson. (2015). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. Edisi 4. McGraw-Hill Education. New York.
- Danish, Rizwan Qaiser , Sidra Ramzan, and Farid Ahmad. (2013). “Effect of Perceived Organizational Support and Work Environment on Organizational Commitment; Mediating Role of Self-Monitoring”. *Advances in Economics and Business* 1(4): 312-317
- Dewi,I Gusti Ayu Ketut Ratna., danIda Bagus Ketut Surya. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Silence Pada PT.. Pln (Persero) Rayon Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 1, 2017: 289-316
- Fitria, Syarifah Massuki, Unti Ludigdo dan Ali Djamhuri. (2013). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward, dan Punishment terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Empirik Pada Pemerintahan Kabupaten Lobok Barat),” *Jurnal Dinamika Akuntansi*, Vol.5, No.2, pp. 157-171.
- Faustyana. (2014). ”Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Pada Tugas Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dharma Deli Medan,” *Jurnal Manajemen dan Bisnis*,Vol.14, No.01
- Gibson, JL; Jhon MI, James HD, dan Robert K. (2012). “Organizations Behavior, Structure, Processes” dalam *Perilaku Organisasi*. Umam (penyunting). Pustaka Setia. Bandung.
- Ghorbanhosseini, Masoud.(2013). “The Effect Of Organizational Culture, Teamwork And Organizational Development On Organizational Commitment: The Mediating Role Of Human Capital”. *Utjecaj organizacijske kulture, timskog rada i razvoja organizacije na predani rad u organizaciji: posrednička uloga ljudskog kapitala* UDC/UDK 658.310.42:331.101.3
- Griffin, W.R. 2004. *Manajemen*, Jilid 2: Edisi 7. Jakarta: Penerbit Airlangga
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. (2003). “Behavior in Organizations” dalam *Manajemen Kinerja*. Wibowo (penyunting). Rajawali Pers. Jakarta.
- Hanaysha, Jalal. (2016). ”Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment”. *International Conference on Leadership, Technology, Innovation and Business Management*, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 229 ( 2016 ) 289 – 297