



Pengaruh Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan KOPTI Kabupaten Kuningan

The Effect of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior to Employee Performance KOPTI Kuningan Regency

Mustopa Said¹; Ayus Ahmad Yusuf²; Robi Awaluddin³

Info:

Received:
27 Jul 2021
Review:
11 Aug 2021
Accepted:
30 Aug 2021
Online:
24 Dec 2021

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior pada kinerja karyawan. Metode yang digunakan yakni metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yakni karyawan koperasi tahu tempe Indonesia Kuningan yang berjumlah 37 orang. Teknik pengambilan sampel dengan sampling jenuh sehingga sampel yang didapat yakni seluruh karyawan koperasi tahu tempe Indonesia Kuningan sejumlah 37 orang. Teknik pengolahan data yang digunakan yakni regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini yakni komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of organizational commitment and organizational citizenship behavior on employee performance. The method used is descriptive method with a quantitative approach. The population in this study were 37 employees of the Indonesian Kuningan Tofu and Tempe cooperative. The sampling technique was saturated sampling so that the samples obtained were all 37 employees of the Indonesian Tofu and Tempe Cooperative. The data processing technique used is multiple linear regression and hypothesis testing. The results of this study are organizational commitment and organizational citizenship behavior have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, Employee Performance

JEL Codes:

How to cite:

Said, M.; Yusuf, A.A.; Awaluddin, R. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, Volume(Issue), Th.. doi: <https://doi.org/10.37366/master.vnomorvolumeinomorissue.nomorartikel>

Pendahuluan

Sebagai organisasi ekonomi yang bertujuan untuk memperjuangkan keuntungan ekonomi bagi anggotanya dan masyarakat secara keseluruhan, masyarakat berpenghasilan rendah membutuhkan keberadaan koperasi. Namun pada kenyataannya masih banyak

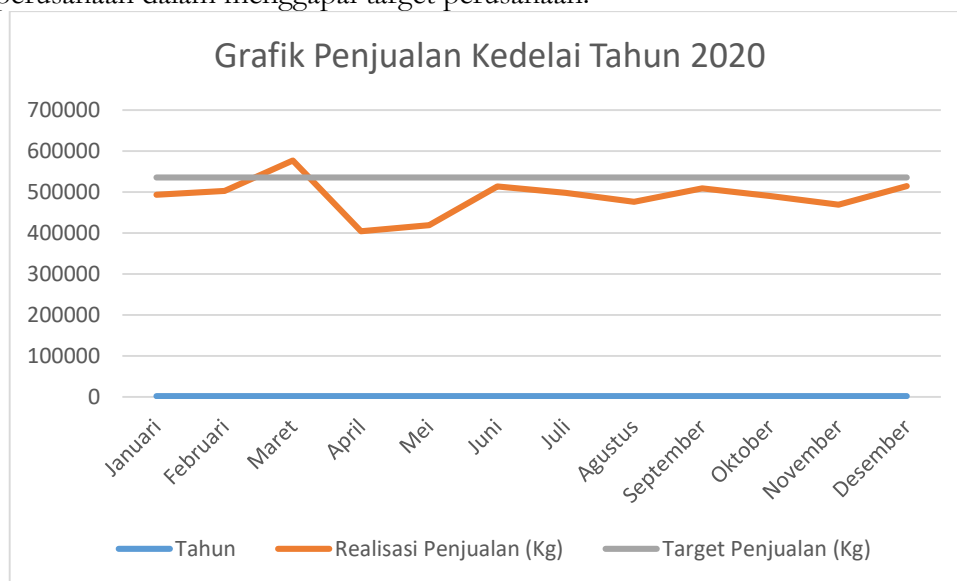
¹ Universitas Kuningan; mustopasaid963@gmail.com

² IAIN Syekh Nurjati Cirebon; ayusahmadyusuf01@gmail.com

³ Universitas Kuningan; awaluddin.robi@uniku.ac.id

masyarakat dari golongan masyarakat berpenghasilan rendah yang belum memahami pentingnya koperasi untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi. Mereka masih melihat koperasi sebagai organisasi ekonomi yang kepentingannya hanya menguntungkan golongan tertentu, bahkan mereka yang menolak menjadikan koperasi sebagai organisasi ekonomi alternatif yang dapat meningkatkan harkat dan martabatnya dalam kehidupan (Subandi 2010). Rendahnya kinerja koperasi yang telah diuraikan tidak terkecualikan dari kontribusi sumber daya manusia, yaitu karyawan yang berada di tempat kerjanya dan berusaha semaksimal mungkin untuk menggapai kinerja yang diharapkan.

Hal yang menjadi faktor penyebab turunnya kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Karyawan yang mempunyai dedikasi tinggi akan mempunyai kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang tinggi, yang akan menaikkan kinerja karyawan (Luthans 2012). Memiliki kualitas kinerja karyawan yang tinggi akan membawa munculnya OCB adalah kepribadian yang melampaui standar perusahaan (Kreitner dan Kinicki 2000). Tentunya dengan OCB ini bisa menaikkan efisiensi perusahaan dalam menggapai target perusahaan.



Gambar 1. Grafik Penjualan Kedelai Tahun 2020

Gambar 1 menunjukkan angka realisasi penjualan terhadap target yang ditetapkan KOPTI Kabupaten Kuningan masih banyak yang tidak memenuhi target, yang memenuhi target hanya pada bulan maret 2020 dan mengalami fluktuasi yang sangat signifikan. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan KOPTI Kabupaten Kuningan kinerjanya kurang optimal sehingga perlu ditingkatkan kembali kinerja karyawannya agar bisa memenuhi target penjualan kedelai.

Dari pemaparan data kinerja KOPTI Kabupaten Kuningan yang telah diuraikan, tentu saja ada banyak aspek yang pengaruhi kinerja karyawan. Untuk menaikkan kinerja karyawan, perusahaan perlu bisa menentukan aspek-aspek yang mempengaruhi kemampuan karyawan. Kemampuan karyawan KOPTI Kabupaten Kuningan kurang memuaskan yang tercermin dari target penjualan kedelai yang belum mencapai target dan mengalami fluktuasi yang cukup signifikan. Disamping itu, disiplin kerja karyawan KOPTI Kabupaten Kuningan masih banyak yang tidak mentaati peraturan yang berlaku diantaranya sebagian karyawan masih telat dalam jam kerja yang telah ditentukan. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Karyawan dengan komitmen organisasi yang bagus akan menghasilkan kinerja yang baik, kehadiran yang rendah dan perputaran karyawan yang rendah.

Selain komitmen organisasi, ada faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu *organizational citizenship behavior*. OCB adalah perbuatan sukarela bukan berdasarkan persyaratan kerja formal karyawan dan peran di lingkungan intelektual dan sosial tempat kerja (Robbins dan Judge 2011). Faktor berarti yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi yaitu kepribadian (peran tambahan) di luar ketentuan formal organisasi (Kinicki dan Williams 2008). Dibandingkan dengan kepribadian dalam peran melaksanakan kegiatan sesuai dengan pekerjaan dalam deskripsi pekerjaan, perilaku di luar peran terkait atas penghargaan intrinsik. Jenis perilaku ini terjadi akibat dia adalah bagian organisasi. Jika dia dapat berbuat lebih banyak untuk organisasi dan merasa puas, dapat terjadi bahwa karyawan memiliki sedikit loyalitas kepada perusahaan, bahkan jika kompensasi yang diberikan perusahaan selaras. Saya makin memperhatikan partisipasi karyawan

Pentingnya komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* dalam kemampuan karyawan, yaitu komitmen yang tinggi membentuk karyawan lebih loyal dan berpikir cermat untuk menggapai tujuan dan perkembangan perusahaan. Komitmen ini akan membuat perusahaan puas dengan kerja sama yang saling mendukung (Taurisa 2012). Sedangkan *organizational citizenship behavior* yaitu kepribadian seseorang karyawan yang melampaui keharusan kerja formal tetapi berpengaruh bagus karena membantu efektivitas organisasi (Robbins dan Timothy 2008).

Penelitian ini akan meneliti tentang Manajemen Sumber Daya Manusia di koperasi tempo tahu indonesia kuningan, sehingga para pemangku kepentingan dapat memahami dan menerapkan hasil penelitian ini untuk mengambil tindakan praktis untuk mengatasi permasalahan kinerja karyawan yang ada khususnya di KOPTI Kabupaten Kuningan.

Metodologi

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yaitu perasaan ketertarikan intelektual dan materi, atau keterikatan pada institusi lingkungan kerja atau organisasi tempat mereka berada. Hubungan psikologis berarti karyawan bahagia dan besar hati bekerja atau sebagai bagian organisasi. Kontak ataupun ketertarikan memiliki tiga bagian yaitu: kepatuhan terhadap norma organisasi, nilai dan peraturan, identitas organisasi dan norma organisasi yang terinternalisasi, serta nilai dan susunan (Wirawan 2013). Dengan istilah lain adalah kelakuan yang menggambarkan kepatuhan karyawan pada organisasi dan metode berkepanjangan dari bagian organisasi yang mengatakan kepedulian pada organisasi dan kesuksesan dan kemajuannya yang berkepanjangan.

Organizational Citizenship Behavior

OCB sebagai tingkah laku pribadi yang bukan terpengaruh secara serentak atau tidak serentak oleh imbalan formal, atas maksud mencapai peran organisasi yang efektif dan efisien (Mackenzie and Podsakoff 2001). Ciri-ciri perilaku OCB adalah dukungan yang diberikan bukan bagian dari pekerjaan, dikerjakan secara langsung dan tidak diharuskan. karyawan tidak akan mendapatkan imbalan karena membantu rekan-rekannya. OCB jenis ini adalah jenis perilaku yang dilakukan karyawan secara sukarela. Ada perasaan bahwa seorang anggota organisasi puas jika dia bisa berbuat lebih banyak untuk organisasi, jadi jika dia tidak menunjukkannya, dia tidak akan dihukum. Perilaku ini adalah Perusahaan

tidak menghasilkan sistem penghargaan formal, melainkan perilaku ini amat berarti untuk menaikkan kinerja organisasi.

Kinerja Karyawan

Mengingat bahwa kinerja organisasi bergantung pada kinerja karyawan (Gibson 2000), maka seluruh karyawan dalam organisasi harus membagikan kontribusi baik melalui kinerja yang baik. Kinerja adalah sejauh mana karyawan secara efektif memenuhi persyaratan pekerjaan (Simamora 2006). Kinerja karyawan yakni prestasi kerja yaitu kesetaraan antara hasil kerja yang sesungguhnya yang dapat dilihat dengan penunjang kerja yang ditentukan oleh organisasi. Selanjutnya (Luvia 2015) mengartikan kinerja sebagai hasil yang digapai karyawan dalam bekerja semestinya dengan standar tertentu yang bertindak untuk bekerja.

Pengumpulan Data

Data penelitian diperoleh melalui penyebaran angket ke lapangan dengan menggunakan skala interval satu sampai sepuluh. Pilihan jawaban berupa angka dimana nilai satu untuk sangat tidak setuju dan nilai sepuluh untuk sangat setuju.

Populasi yang dijadikan penelitian ini yaitu karyawan KOPTI Kabupaten Kuningan. Sampel sebagai subyek yang diteliti adalah karyawan tetap KOPTI Kabupaten Kuningan dengan jumlah responden sebanyak 37 sampel responden. Teknik pengambilan sampel dengan sampling jenuh sehingga sampel yang didapat adalah seluruh karyawan KOPTI Kuningan sebanyak 37 orang.

Metode Analisis Data

Jenis penelitian yang digunakan yakni metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif adalah penelitian yang menggunakan observasi, wawancara dan pertanyaan tentang keadaan saat ini dari subjek yang sedang kita pelajari. Pendekatan kuantitatif merupakan kajian yang menekankan pada analisis data numerik (angka) yang diolah secara statistik.

Pengambilan data penelitian ini dilaksanakan selama 6 bulan yakni bulan januari-juli 2021. Lokasi penelitian berada di koperasi tahu tempe indonesia (KOPTI) kuningan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan melakukan penyebaran angket yang telah diuji validitas dan reliabilitas kepada 37 responden yang berisi pernyataan yang menggunakan skala interval. Teknik pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS Statistics 21. Data selanjutnya akan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda, hipotesis akan diuji sebagian dengan uji-t dan diuji secara simultan dengan uji-F.

Hasil

Responden

Dari 37 karyawan yang menjadi responden dalam survei ini, dilihat dari jenis kelamin yang dominan yaitu laki-laki, total ada 23 karyawan. Pendidikan terakhir didominasi oleh lulusan SMA sebanyak 19 orang. Berusia 20-30 tahun 4 orang, 30-40 tahun 13 orang, 40-50 tahun 20 orang dan yang terakhir dilihat dari lama bekerjanya yang mendominasi yaitu > 10 tahun sisanya < 10 tahun.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1 menunjukkan nilai Fhitung sebesar 190,303 > Ftabel 3,27, maka komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* signifikan terhadap kinerja karyawan. Semua indikator dari variabel komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* signifikan terhadap kinerja karyawan, jika salah satu indikator dari komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* berubah maka kinerja karyawan akan berubah.

Tabel 1 mendapatkan model regresi linear berganda $Y = 12.428 + 1,575 X1 + 0,292 X2$. Nilai t_{hitung} variabel (X1) komitmen organisasi lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} = 14,202 > t_{tabel} = 1,690$) beserta nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien sebesar 1,575 artinya bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan, bila komitmen organisasi bertambah, nilai kinerja karyawan memiliki kecenderungan bertambah. Semua indikator dari variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila variabel komitmen organisasi meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.

Nilai t_{hitung} variabel (X2) *organizational citizenship behavior* lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} = 3,041 > t_{tabel} = 1,690$) beserta nilai signifikan $0,005 < 0,05$ artinya *organizational citizenship behavior* signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien sebesar 0,292 menunjukkan arah pengaruh yang positif, bila *organizational citizenship behavior* bertambah, nilai kinerja karyawan memiliki kecenderungan akan meningkat. Semua indikator dari variabel *organizational citizenship behavior* mempunyai pengaruh kepada kinerja karyawan, apabila variabel *organizational citizenship behavior* meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

Dependen Variabel: Kinerja

Predictors: Konstanta, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior

F: 190.303

Sig.: 0.000

Model	B	t	Sig.
Konstanta	12.428	3.360	0.721
Komitmen Organisasi	1.575	14.202	0.000
Organizational Citizenship Behavior	0.292	3.041	0.005

Pembahasan

Model komitmen Organisasi dan *organizational citizenship behavior* signifikan terhadap kinerja karyawan KOPTI kuningan. Hal ini menunjukkan dengan adanya komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan kopti kuningan. Hal ini sejalan dengan temuan sebelumnya (Martiyani dan Bambang 2018) menyatakan komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* secara bersama-sama berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan dengan adanya komitmen organisasi maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan KOPTI kuningan. Hasil ini sejalan dengan temuan sebelumnya (Haris 2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi adalah keterikatan karyawan pada perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan yang mempunyai engagement yang tinggi seringkali mempunyai rasa khawatir tentang peruntungan perusahaan. Komitmen yang tinggi membuat orang khawatir atas peruntungan institusi dan bergerak membuat institusi berkembang ke arah yang diinginkan. Investasi besar dapat menghindari penurunan kinerja. Partisipasi institusi membimbing kontribusi berarti dalam menaikkan produktivitas karyawan. Lantaran tujuan dari keterlibatan organisasi yaitu demi membenahi kelalaian yang terjadi biar tidak terulang lagi dan lagi. Produktivitas karyawan dan karyawan selalu bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Konsep komitmen organisasi dikembangkan dari studi awal tentang loyalitas pribadi yang diharapkan dari seorang karyawan. Keterikatan kerja yang sangat erat adalah suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang mereka miliki dan menghasilkan karakter membangun yang terampil pada aktivitas organisasi. Melalui cara ini, upaya organisasi dapat meningkatkan kinerja orang-orang yang bekerja untuk perusahaan. Oleh karena itu, secara tidak langsung dan akhirnya perusahaan juga akan menikmati perkembangan perusahaan tersebut.

Karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang baik, sebagaimana mereka yang ingin selalu berada pada organisasi, akan bertindak dengan apik dan harus memiliki tanggung jawab terhadap organisasi akhirnya mereka secara sukarela akan menyelesaikan hal-hal yang bermanfaat untuk organisasi. Karyawan yang memiliki kualitas organisasi yang sama dengan kualitas yang terdapat di dirinya sendiri hendak menyepakati semua aturan dan prosedur yang terdapat dalam organisasi, akhirnya karyawan mentaati prinsip perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan lebih lanjut melalui keterlibatan organisasi dapat dicapai dengan memberi penghargaan kepada mereka yang setia kepada organisasi.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan

Organizational citizenship behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan dengan adanya *organizational citizenship behavior* maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan KOPTI kuningan. Hasil ini sejalan dengan temuan sebelumnya (Abrar and Isyanto 2019) menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Kesuksesan suatu perusahaan bukan hanya bergantung pada karakter karyawan berdasarkan gambaran pekerjaan mereka, tetapi pula pada kepribadian karyawan di luar deskripsi pekerjaan mereka. *Organizational Citizenship Behavior* yaitu kelakuan pribadi yang mandiri dan rela, dengan kata lain perilaku karyawan di luar peran yang dipersyaratkan. Melalui karakter OCB antar karyawan akan saling membantu maka kegiatan yang dipercayakan oleh perusahaan dapat diselesaikan dengan segera dalam pemisah batas yang telah ditentukan.

Kehidupan organisasi memerlukan tindakan individu yang bermanfaat bagi organisasi. Karena OCB suatu organisasi tinggi maka diharapkan dapat mengembangkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi. OCB yang tinggi dapat menciptakan solidaritas antar karyawan dalam suatu organisasi. Untuk memastikan bahwa kesulitan dan masalah yang ada dalam organisasi ditangani dengan baik.

Karyawan yang mempunyai OCB yang tinggi yang meliputi *altruism, courtesy, sportsmanship, conscientiousness* dan *civiv virtue* dapat membantu karyawan dan sesama rekan kerja untuk mencapai kinerja yang semakin lebih baik. Sikap-sikap yang terkandung dalam OCB tersebut perlu ditumbuh kembangkan agar berdampak positif bagi individu, kelompok dan organisasi tempat bekerja.

Kesimpulan

Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan KOPTI Kabupaten Kuningan, artinya jika karyawan mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan sehingga tentunya menaikkan kinerja karyawan. *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan KOPTI Kabupaten Kuningan, artinya jika karyawan memiliki kepedulian, kesadaran, sikap sportif, kebaikan dan kewarganegaraan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

KOPTI Kabupaten Kuningan saat ini memiliki komitmen organisasi yang cukup baik di antara karyawannya. Untuk menjaga dan memajukan komitmen organisasi kepada karyawan, Kopti Kuningan hendaknya lebih memperhatikan emotional engagement dan continuous engagement yaitu menjalin ikatan emosional antara karyawan lewat kesibukan-kesibukan kecil, seperti rapat pagi dan seminar karyawan. Oleh karena itu, karyawan KOPTI Kuningan hendaknya memiliki visi dan misi yang sama KOPTI, yaitu dapat meningkatkan komitmennya kepada karyawan yang mampu menciptakan nilai-nilai etika, maka karyawan bukan cuma bekerja untuk pekerjaan sehari-hari.

Peran seorang pemimpin sangat diperlukan dalam implementasi *organizational citizenship behavior*. Ketika seorang pemimpin menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, dia lebih baik bertindak sebagai mediator antara karyawannya, yang terkait dengan kebajikan sipil. Pemimpin yang memberi karyawan berbagai instruksi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, memotivasi mereka, dan mengusulkan perilaku kewarganegaraan organisasi yang mendukung kesuksesan dan meningkatkan efisiensi unit kerja.

Dalam rangka meningkatkan tingkat keberhasilan koperasi, diharapkan adanya pelatihan manajemen khusus terkait manajemen koperasi, yang dapat terus menaikkan karakter *human resources* khususnya di bidang *human resources*. Bekerja sama dan tetap *up to date*. Memanfaatkan kemajuan teknologi terkini (terbaru) untuk memperoleh informasi yang lebih efektif, lengkap, benar dan terpercaya, mudah dipahami dan lebih berkualitas.

Peneliti yang akan melaksanakan observasi di Koperasi Produsen Tahu Tempe Indonesia (KOPTI) Kabupaten Kuningan, disarankan untuk memimpin penelitian dengan menumbuhkan berbagai faktor, misalnya tekanan pekerjaan, kebiasaan industri, teknik administrasi, ketaatan pekerjaan, serta Kecerdasan Emosional. Maka konsekuensi pemeriksaan tambahan diandalkan untuk memberikan komitmen yang lebih signifikan dalam mengembangkan eksekusi representatif lebih lanjut.

Daftar Pustaka

- Abrar, U., and Isyanto. 2019. “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Urchindize Cabang Madura).” *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*: 106–14.
- Gibson. 2000. *Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Haris, H. 2017. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Layanan Di PT. Asuransi Jasindo (Persero) Kantor Cabang Korporasi Dan Ritel.” *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia*: 135–51.
- Kinicki, A, and B Williams. 2008. *Management A Practical Introduction*. New York: Mc Graw Hill.
- Kreitner, R, and A Kinicki. 2000. *Organizational Behavior 5th Edition*. Boston: Mc Graw Hill.
- Luthans, F. 2012. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Luvia, Irma Sari. 2015. “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ultra Jaya Milk Yogyakarta.” *Jurnal Manajemen* 5(2).
- Mackenzie, and Podsakoff. 2001. *Organizational Citizenship Behavior: It's Nature, Antecedent and Consequences*. California: Sage Publications.
- Martiyani, Pristiwati, and Swasto Sunuharyo Bambang. 2018. “Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Sidoarjo).” *Jurnal Administrasi Bisnis* 61(4): 159–68.
- Robbins, S. P., and A. T. Judge. 2011. “Organizational Behavior Fourteenth Edition.” *Pearson Education*: 77–89.
- Robbins, S., and A. Timothy. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Subandi, M. 2010. *Ekonomi Koperasi*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Taurisa. 2012. “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 61(4).
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologis, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.