

## Peran Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan Pada Rumah Sakit Jiwa Naimata Kupang

**Richard H. Mone, Ridolof W. Batilmurik, Amram Rohi Bire**

Mahasiswa Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Kupang  
Dosen Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Kupang  
(Diterima 10-11-2020; Disetujui 02-12-2020)  
(e-mail : [ichatmone13@gmail.com](mailto:ichatmone13@gmail.com))

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis peran komitmen organisasional terhadap kinerja perawat pada RSJ Naimata Kupang. Rumah Sakit Jiwa Naimata Kupang merupakan satu-satunya rumah sakit jiwa di provinsi NTT yang bertugas memberikan pelayanan perawatan gangguan mental dan kejiwaan. Kinerja perawat yang baik dapat dicapai melalui komitmen organisasional yang memberi ikatan kuat antara perawat dengan rumah sakit jiwa, rumah sakit. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 44 perawat dari total 79 perawat yang ada dengan teknik penarikan Slovin 5%. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan pengujian hipotesis baik secara parsial maupun simultan. Hasil analisis menunjukkan baik secara parsial maupun simultan komitmen afektif, normative dan kontinu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

**Kata Kunci:** Komitmen organisasional; kinerja, perawat

### ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the role of organizational commitment to the performance of nurses at RSJ Naimata Kupang. Naimata Kupang Mental Hospital is the only mental hospital in NTT province that is tasked with providing care for mental and psychiatric disorders. Good nurse performance can be achieved through organizational commitment that provides a strong bond between nurses and mental hospitals, hospitals. This study used a sample of 44 nurses from a total of 79 existing nurses with the 5% Slovin withdrawal technique. The data analysis used multiple linear regression with hypothesis testing either partially or simultaneously. The results of the analysis show that both partially and simultaneously affective, normative and continuous commitment have a positive and significant effect on nurse performance.

**Keywords:** Organizational commitment; performance, nurse

### PENDAHULUAN

Kemampuan suatu organisasi dalam menghadapi tantangan pada era sekarang ini bergantung pada kemampuan pengoptimalan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang berkinerja baik dan berkomitmen tinggi pada suatu organisasi merupakan kekuatan utama sebuah organisasi dalam menghadapi tantangan dan mencapai tujuan. Kinerja suatu organisasi tidak terlepas dari kinerja karyawannya. Dalam proses pencapaian tujuan, organisasi mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang baik. Kinerja perawat yang baik sebetulnya dapat dicapai melalui komitmen organisasional yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif yang memberi ikatan kuat antara perawat dengan rumah sakit jiwa, sehingga mampu menjalankan kewajiban dengan baik sesuai dengan perannya sebagai individu terdepan dalam rumah sakit jiwa.

Meyer dan Allen dalam (Sopiah, 2008:157) mengemukakan bahwa ada tiga bentuk komitmen

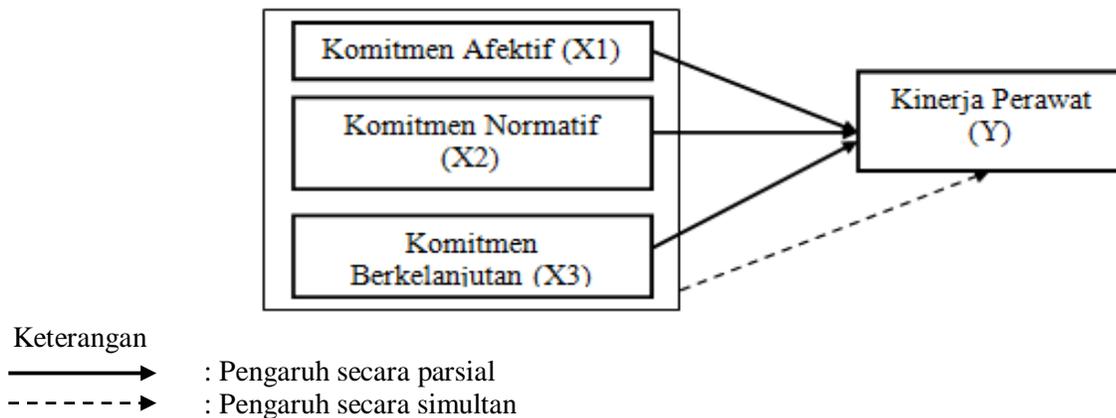
organisasional, yaitu Komitmen afektif, terjadi apabila perawat ingin menjadi bagian dari rumah sakit karena adanya ikatan emosional, komitmen berkelanjutan muncul apabila perawat tetap bertahan di rumah sakit karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena perawat tersebut tidak menemukan pekerjaan lain, komitmen normatif, timbul dari nilai-nilai dalam diri perawat. perawat bertahan di rumah sakit karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap rumah sakit merupakan hal yang seharusnya dilakukan. Berdasarkan hasil observasi awal ditemukan masalah-masalah yang berkaitan dengan komitmen organisasional perawat pada RSJ Naimata, seperti pada komitmen afektif, ditemukan adanya perawat yang pernah berselisih paham dengan rekan kerja atau atasannya, kemudian perhatian terhadap kesejahteraan perawat, berupa kurangnya insentif dan tunjangan lain, hal ini dapat mempengaruhi komitmen berkelanjutan perawat yang membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, yang kemudian berakibat pada kinerja perawat tersebut, dan pada komitmen normatif ditemukan masih ada perawat yang tidak ada di tempat pada jam kerja sehingga pelayanan menjadi terhambat. Kemudian dalam pelayanan RSJ Naimata Kupang ditemukan juga masalah-masalah seperti, pelayanan yang terhambat dikarenakan perawat tidak berada di tempat, informasi tentang jadwal jaga dokter yang harusnya dibuat setiap minggu namun tidak dibuat sesuai dengan yang ditetapkan, yang menyebabkan pemeriksaan terhadap pasien menjadi terlambat, laporan pasien baru di IGD yang terlambat sehingga pasien terlambat mendapat jatah makan, Hal ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasional yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif perawat di RSJ Naimata yang masih rendah dan berakibat pada kinerja. Dalam penelitian sebelumnya ditemukan bahwa komitmen organisasional yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Parinding, 2017). Komitmen organisasional yang tinggi dalam diri seseorang perawat akan menyebabkan dirinya bekerja dengan baik demi pencapaian tujuan rumah sakit tempat dia bekerja sebaliknya perawat yang memiliki komitmen organisasional rendah akan berdampak negatif terhadap pekerjaannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis peran komitmen organisasional terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa Naimata Kota Kupang.

Robbins (2016) menjelaskan bahwa komitmen organisasional adalah sejauhmana kemampuan loyalitas yang ditunjukkan oleh setiap individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja. (Batilmurik et al., 2019), (Batilmurik et al., 2020); (Batilmurik, 2020); (Noermijati et al., 2021) dalam beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja polisi. Meyyer dan Allen (1993) bahwa komitmen organisasional pada dasarnya terdiri dari 3 indikator yakni: 1) komitmen afektif berkenaan dengan ikatan emosional setiap individu terhadap organisasi; 2) komitmen normative berkenaan dengan ketaatan individu terhadap norma-norma dalam organisasi; dan 3) komitmen kontinuitas berkenaan dengan keinginan individu untuk berpindah ke organisasi lain jika ditawarkan dengan kompensasi yang lebih.

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Rivai (2008:14). Malthis dan Jackson (2009) menegaskan bahwa pengukuran kinerja seorang karyawan dapat terukur melalui; 1) kualitas kerja, 2) kuantitas kerja, 3) kehadiran di tempat kerja, 4) ketepatan waktu, dan 5) efektivitas pengawasan.

Berdasarkan kajian teoritis dan hasil penelitian terdahulu dapat digambarkan model kerangka konseptual pada Gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1. Model Kerangka Konseptual

## METODE

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei, dengan pendekatan kuantitatif.

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini sejumlah 79 perawat dan teknik penarikan sampel menggunakan Slovin 5% dan diperoleh sebanyak 44 perawat. Teknik *Simple Random Sampling* digunakan sebagai teknik pengambilan sampel.

### Teknik Analisis Data

#### *Statistik Deskriptif*

Statistik deskriptif digunakan dengan melihat pada nilai *mean* atau nilai rata-rata atas setiap jawaban responden yang diperoleh dari item-item pernyataan kuesioner dan karakteristik responden menggunakan nilai frekuensi dan prosentase.

#### *Statistik Inferensial*

Beberapa tahapan dalam pengujian inferensial ini adalah pengujian asumsi klasik, regresi berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Tahapan-tahapan tersebut diuraikan di bawah ini:

#### 1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

#### 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Perawat

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Komitmen Afektif

X<sub>2</sub> = Komitmen Normatif

X<sub>3</sub> = Komitmen Berkelanjutan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1) Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik responden perawat RSJ Naimata Kupang berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja dapat dilihat pada beberapa tabel berikut ini:

**Tabel 1.** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase % |
|---------------|-----------|--------------|
| Laki-laki     | 18        | 41           |
| Perempuan     | 26        | 59           |
| Total         | 44        | 100          |

*Sumber: data primer diolah tahun 2020*

Hal ini sesuai dengan rumah sakit lain pada umumnya, dimana mayoritas perawat adalah perempuan. dilain pihak terdapat pertimbangan lain bahwa perempuan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih disiplin dalam mematuhi peraturan dibanding laki-laki, sehingga akan tercapai pelayanan keperawatan secara optimal.

**Tabel 2.** Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Usia          | Frekuensi | Persentase % |
|---------------|-----------|--------------|
| 21- 35 Tahun  | 29        | 66           |
| 36 - 50 Tahun | 13        | 30           |
| > 50 tahun    | 2         | 4            |
| Total         | 44        | 100          |

*Sumber : data primer diolah tahun 2020*

Perawat dengan kelompok usia tersebut tergolong kedalam usia produktif sehingga dapat berdampak positif terhadap rumah sakit jika dikelola dengan sistem manajemen sumber daya manusia keperawatan yang baik dalam rumah sakit.

**Tabel 3.** Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| Pendidikan Terakhir | Frekuensi | Persentase % |
|---------------------|-----------|--------------|
| SMA/Sederajat       | 1         | 2            |
| D3                  | 22        | 50           |
| S1                  | 20        | 46           |
| S2                  | 1         | 2            |
| Total               | 44        | 100          |

*Sumber: data primer diolah tahun 2020*

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang akan semakin kritis, logis dan sistematis dalam berpikir dan bertindak, sehingga meningkatkan kualitas kerjanya.

**Tabel 4.** Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| Lama Bekerja | Frekuensi | Persentase % |
|--------------|-----------|--------------|
| 1 - 5 Tahun  | 29        | 66           |
| 6 - 10 Tahun | 7         | 16           |
| > 10 Tahun   | 8         | 18           |
| Total        | 44        | 100          |

Sumber: data primer diolah tahun 2020

Semakin lama masa kerja seorang perawat, maka semakin banyak pengalaman yang dimilikinya. Hal ini dapat berpengaruh terhadap pelayanan keperawatan yang lebih professional.

## 2) Pengujian Instrumen

Uji Instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas atas instrument yang digunakan. Untuk Mempermudah pengujian instrument digunakan SPSS versi 22. Hasil selengkapnya pengujian validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini:

**Tabel 5.** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

| Variabel                    | Validitas |              |            | Reliabilitas   |            |
|-----------------------------|-----------|--------------|------------|----------------|------------|
|                             | Item      | Correlations | Keterangan | Alpha Cronbach | Keterangan |
| Komitmen Afektif (X1)       | X1.1      | 0,864        | Valid      | 0.666          | Reliabel   |
|                             | X1.2      | 0,868        | Valid      |                |            |
| Komitmen Berkelanjutan (X2) | X2.1      | 0,927        | Valid      | 0.853          | Reliabel   |
|                             | X2.2      | 0,944        | Valid      |                |            |
| Komitmen Normatif (X3)      | X3.1      | 0,890        | Valid      | 0.681          | Reliabel   |
|                             | X3.2      | 0,853        | Valid      |                |            |
| Kinerja Perawat (Y)         | Y.1       | 0,690        | Valid      | 0.918          | Reliabel   |
|                             | Y.2       | 0,562        | Valid      |                |            |
|                             | Y.3       | 0,879        | Valid      |                |            |
|                             | Y.4       | 0,883        | Valid      |                |            |
|                             | Y.5       | 0,813        | Valid      |                |            |
|                             | Y.6       | 0,725        | Valid      |                |            |
|                             | Y.7       | 0,857        | Valid      |                |            |
|                             | Y.8       | 0,859        | Valid      |                |            |
|                             | Y.9       | 0,748        | Valid      |                |            |
|                             | Y.10      | 0,624        | Valid      |                |            |

Sumber : data primer diolah tahun 2020

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variabel pada penelitian ini mempunyai nilai *Pearson Correlation*  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,297. Dengan demikian seluruh pernyataan variabel pada penelitian ini dapat dinyatakan valid. Sedangkan pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel dalam penelitian reliabel.

### 3) Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 6.** Hasil Uji Kolmogorov-Smirnof

| <i>Unstandardized Residual</i> |       |
|--------------------------------|-------|
| N                              | 44    |
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>  | 0,200 |

Sumber : Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan Kolmogrov Smirnov test dengan  $\alpha$  5% perbandingan antara  $\alpha$  dengan standar signifikansi yang sudah ditentukan diketahui bahwa nilai  $\text{sig} > \alpha$  maka artinya distribusi residual normal. Dan disini terbukti *Asymp Sig* sebesar 0,200 lebih besar dari  $\alpha$  5% (0,05) sehingga menunjukkan bahwa distribusi data dalam penelitian normal.

#### Uji Multikolinearitas

**Tabel 7.** Hasil Uji Multikolinearitas Nilai *Tolerance* dan *Variation Inflation Factor*

| Variabel                    | <i>Collinearity Statistics</i> |       | Keterangan              |
|-----------------------------|--------------------------------|-------|-------------------------|
|                             | <i>Tolerance</i>               | VIF   |                         |
| Komitmen Afektif (X1)       | 0,552                          | 1.812 | Bebas Multikolinearitas |
| Komitmen Berkelanjutan (X2) | 0,357                          | 2.801 | Bebas Multikolinearitas |
| Komitmen Normatif (X3)      | 0,488                          | 2.051 | Bebas Multikolinearitas |

Sumber : Data primer diolah tahun 2020

Dari hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa semua model regresi mempunyai nilai *Tolerance*  $> 0,1$  dan VIF  $< 10$ . sehingga model regresi ini bebas dari multikolinearitas.

#### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 8.** Hasil Uji Heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser

| Variabel                    | T     | Sig. |
|-----------------------------|-------|------|
| Komitmen Afektif (X1)       | -.731 | .469 |
| Komitmen Berkelanjutan (X2) | -.157 | .876 |
| Komitmen Normatif (X3)      | .944  | .351 |

Sumber : Data primer diolah tahun 2020

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih dari 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Dapat disimpulkan bahwa uji heteroskedastisitas terpenuhi.

### 4) Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Berikut ini adalah hasil pengujian regresi linear berganda menggunakan program SPSS versi 22.

**Tabel 9.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Variabel                    | Unstandardized Coefficients (B) | t <sub>hitung</sub> | Sig. | Keterangan |
|-----------------------------|---------------------------------|---------------------|------|------------|
| Constant                    | 5,597                           | 1.819               | .076 |            |
| Komitmen Afektif (X1)       | 1,525                           | 3.984               | .000 | Signifikan |
| Komitmen Berkelanjutan (X2) | 1,152                           | 2.622               | .012 | Signifikan |
| Komitmen Normatif (X3)      | 1,774                           | 3.560               | .001 | Signifikan |
| Adjust R Square             | = 0,790                         |                     |      |            |
| t <sub>tabel</sub>          | = 2,021                         |                     |      |            |
| F <sub>hitung</sub>         | = 54,874                        |                     |      |            |
| Sig. F                      | = 0,000                         |                     |      |            |
| F <sub>tabel</sub>          | = 2,840                         |                     |      |            |
| Alpha                       | = 0,05                          |                     |      |            |

Sumber : Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 9 di atas diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 5,597 + 1,525 X1 + 1,152 X2 + 1,774 X3$$

Berdasarkan tabel 9 hasil koefisien determinasi pada model regresi sebesar 0,790 maka dapat diartikan bahwa 79% kinerja dapat dijelaskan oleh variabel komitmen afektif, komitmen kontinuen, dan komitmen normatif. Sedangkan sisanya sebesar 21% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Widjarjono, 2010). Jika nilai signifikansi < 0,05 atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian t menunjukkan nilai t<sub>hitung</sub> dari variabel komitmen afektif sebesar 3,985, variabel komitmen normatif 2,622 dan variabel komitmen berkelanjutan 3,560. Dengan demikian variabel independen memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja perawat di RSJ Naimata Kupang.

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Pengujiannya adalah dengan menentukan kesimpulan dengan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05. jika nilai signifikansi < 0,05 atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 54,874 >  $t_{tabel}$ . Hal ini berarti bahwa secara simultan ketiga variabel independen berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSJ Naimata Kupang.

Hasil temuan dari penelitian ini menunjukkan dimana komitmen organisasional yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif berfungsi sebagai alat untuk melihat beberapa perilaku yang sangat penting, kinerja, kehadiran ditempat kerja dan keluar masuknya perawat dari rumah sakit. Perawat yang memiliki komitmen organisasional, memiliki kesetiaan terhadap rumah sakit, perawat akan bekerja dengan seoptimal mungkin demi terciptanya kinerja yang baik.

## PENUTUP

Beberapa kesimpulan yang dapat diambil sebagai berikut:

1. Komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen berkelanjutan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSJ Naimata Kupang.
2. Komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSJ Naimata Kupang.

Beberapa saran yang dapat direkomendasikann sebagai berikut:

1. Pihak RSJ Naimata Kupang hendaknya meningkatkan variabel komitmen afektif, pada variabel komitmen afektif, indikator terendah yang dipersepsikan responden adalah mengenai perasaan bangga

terhadap organisasi. Dengan demikian dibutuhkan peningkatan hubungan yang baik antara perawat dan rumah sakit yang bisa dimulai dari pola komunikasi antara perawat dengan rekan kerja maupun pimpinan dalam rumah sakit, dengan tujuan penumbuhan perasaan memiliki yang kuat dan bangga terhadap rumah sakit.

2. Pihak RSJ Naimata Kupang meningkatkan variabel komitmen berkelanjutan, pada variabel komitmen berkelanjutan, indikator terendah dipersepsikan responden adalah mengenai keputusan untuk meninggalkan rumah sakit. Dengan demikian diperlukan adanya peningkatan kebijakan terkait kompensasi yang diberikan kepada perawat sehingga dari sisi ekonomi perawat merasa tercukupi kebutuhannya dan akan tetap bertahan dalam organisasi tersebut.
3. Pihak RSJ Naimata Kupang meningkatkan variabel komitmen normatif, pada variabel komitmen normatif, indikator terendah yang dipersepsikan responden yaitu perasaan tidak setuju jika berpindah-pindah tempat kerja bila ada tawaran kerja di tempat lain yang lebih menguntungkan. Dengan demikian diperlukan adanya keterlibatan perawat dalam setiap kegiatan maupun pengambilan keputusan, sehingga perawat merasa diberikan kepercayaan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, serta menumbuhkan rasa tanggungjawab dan loyalitas yang tinggi dalam diri perawat.
4. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian yang sama dengan obyek yang berbeda dan sampel yang lebih besar serta variabel-variabel lain yang berbeda.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Batilmurik, R. W. (2020). *Peran Kepribadian dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Penyidik Reserse dan Kriminal Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Timur*. 2020(12), 40–44.
- Batilmurik, R. W., Noermijati, N., Sudiro, A., & Rochman, F. (2020). *Individual Citizenship Pride : Is It The Consequences Of Organisational Citizenship*. 9(03), 3429–3434.
- Batilmurik, R. W., Noermijati, Sudiro, A., & Rochman, F. (2019). Organizational commitment of police officers: A static study technique in Indonesian national police. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*.
- Noermijati, N., Zahra, E., & Wenand, R. (2021). *The effects of personality , deviant behavior , and employee engagement on frontline employees ' organizational commitment*. 11, 1033–1044. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.039>
- Parinding, R. G. (2017). Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan. *Ilmu Manajemen*.
- Saputro, (2018). *Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan, dan Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Manajemen. Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. ANDI, Yogyakarta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabeta, Bandung