



**PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, KOMITMEN BERKELANJUTAN
DAN KOMITMEN NORMATIF TERHADAP KINERJA PENGURUS
(Studi pada Kepengurusan BEM FEB UNISMA 2022)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

RO'IS
21901081056



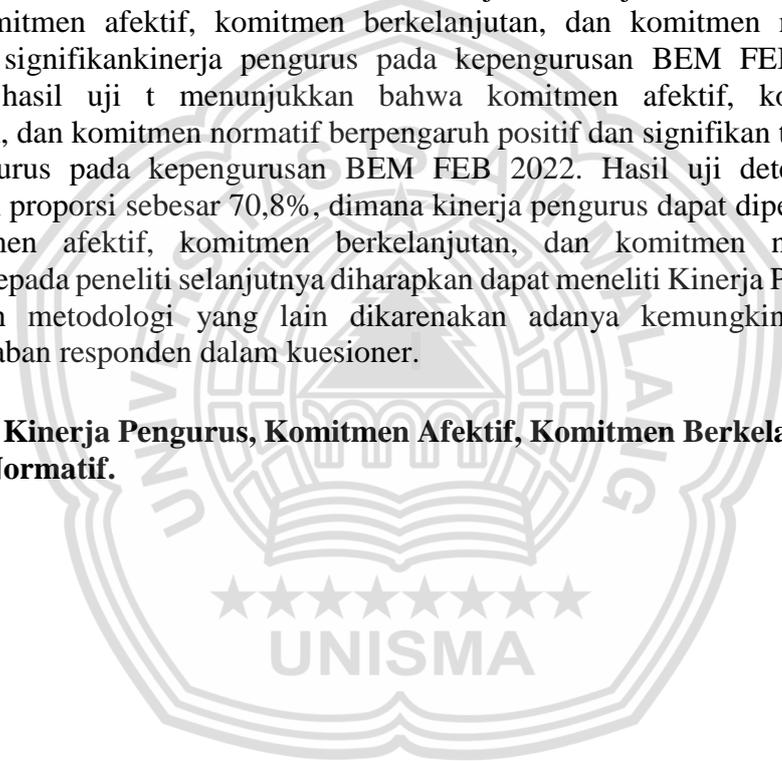
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM MALANG
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif terhadap kinerja pengurus pada kepengurusan BEM FEB 2022. Lokasi penelitian ini dilakukan pada pengurus aktif dan staff muda BEM FEB 2022. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode studi kasus dimana data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada pengurus pada kepengurusan BEM FEB 2022 dipilih dengan teknik non-probability sampling. Penentuan jumlah sampel menggunakan dengan sampling jenuh sesuai dengan total populasi sejumlah 68 responden. Data dianalisis dengan menggunakan uji regresi linier berganda dan uji determinasi. Berdasarkan hasil analisis data, hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengurus pada kepengurusan BEM FEB 2022. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus pada kepengurusan BEM FEB 2022. Hasil uji determinasi menunjukkan proporsi sebesar 70,8%, dimana kinerja pengurus dapat dipengaruhi oleh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Disarankan kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti Kinerja Pengurus menggunakan metodologi yang lain dikarenakan adanya kemungkinan bias terhadap jawaban responden dalam kuesioner.

Kata Kunci: Kinerja Pengurus, Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Komitmen Normatif.



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of affective commitment, continuance commitment, and normative commitment on the performance of management in the management of BEM FEB 2022. The location of this research was carried out on active administrators and young staff of BEM FEB 2022. This research is a quantitative study. This research uses the case study method where data is obtained by distributing questionnaires to the management of the 2022 BEM FEB management selected using a non-probability sampling technique. Determining the number of samples using saturated sampling according to the total population of 68 respondents. Data were analyzed using multiple linear regression tests and determination tests. Based on the results of data analysis, the results of the F test show that simultaneously affective commitment, continuance commitment, and normative commitment have a significant effect on management performance on the management of BEM FEB 2022. Furthermore, the results of the t test show that affective commitment, continuing commitment, and normative commitment have a positive and significant effect on the performance of the management on the management of BEM FEB 2022. The results of the determination test show a proportion of 70.8%, where the performance of the management can be influenced by affective commitment, continuance commitment and normative commitment. It is suggested to further researchers that they are expected to be able to examine the performance of the Management using another methodology due to the possibility of bias towards the respondents' answers in the questionnaire.

Keywords: *Management Performance, Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment*

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang

Persaingan yang sangat kuat yang disebabkan oleh teknologi yang semakin canggih dan lingkungan yang begitu cepat mengalami perubahan, membuat suatu perusahaan harus memiliki daya saing yang cukup bagus untuk tetap menjadi perusahaan yang baik dan berkompeten. Dalam Sumber Daya Manusia (SDM), (Rivai, 2016:473) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang harus diperhatikan yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Ketiga faktor tersebut mampu mempengaruhi kinerja SDM dalam sebuah organisasi.

Kinerja menjadi suatu output kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan amanah yang dibebankan kepadanya, dengan didasarkan atas kemampuan, pengalaman dan keseriusannya. Kinerja yang baik bisa tercapai apabila dalam organisasi pemimpin dan pengurus memiliki sinergitas dan kolaborasi yang baik. Banyak hal yang harus dilakukan pemimpin agar pengurus yang membantunya selalu memiliki komitmen dan spirit kerja yang baik dalam melakukan kerja organisasi dan kerja kaderisasi guna tercapainya tujuan organisasi/perusahaan (Hasibuan, 2016). BEM FEB UNISMA merupakan organisasi badan eksekutif yang dimiliki oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA yang melaksanakan kegiatan yang berorientasi mewadahi aspirasi kegiatan mahasiswa FEB UNISMA. Organisasi ini pun juga

memiliki tujuan yang ingin dicapai, tentu keberhasilan yang ingin dicapai juga menggunakan kinerja dari kepengurusan internal.

Hasibuan (2018) menjelaskan bahwa kinerja menjadi suatu output kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan amanah yang dibebankan kepadanya, dengan didasarkan atas kemampuan, pengalaman dan keseriusannya. Kinerja yang baik bisa tercapai apabila dalam organisasi pemimpin dan pengurus memiliki sinergitas dan kolaborasi yang baik. Banyak hal yang harus dilakukan pemimpin agar pengurus yang membantunya selalu memiliki komitmen dan spirit berorganisasi yang baik dalam melakukan sistem kerja organisasi dan kerja kaderisasi guna tercapainya tujuan organisasi (Hasibuan, 2018).

Dengan kata lain, kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu. kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan ujung tombak dalam mencapai tujuan dan sasaran bagi organisasi tersebut. Apabila kinerja pengurus rendah maka akan sulit bagi organisasi untuk dapat mencapai target yang sudah ditetapkan, oleh karena itu penting bagi organisasi untuk selalu mengawasi kinerja anggotanya agar tetap dalam keadaan baik, dengan cara menentukan komitmen organisasi sebagai salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan juga erat kaitannya dengan cara bagaimana sebuah perusahaan mengembangkan komitmen organisasinya.

Komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali

mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, Kesiapan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan, serta hasrat terus bekerja pada organisasi tersebut. Komitmen organisasi memiliki tiga dimensi dalam berorganisasi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif (Parinding, 2017:90). Ketiga dimensi ini akan digunakan dalam memprediksi pengaruhnya terhadap kinerja pengurus.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pengurus dan juga menjadi salah satu dimensi dalam berorganisasi adalah komitmen afektif. Menurut Sutrisno (2010:293) komitmen afektif adalah tingkat keterikatan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. Syarif (2018:34) menjelaskan bahwa komitmen afektif ini juga dapat dikatakan sebagai penentu yang penting atas dedikasi dan loyalitas seorang karyawan. Seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, dapat menunjukkan rasa memiliki atas perusahaan, meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi, keinginan untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan untuk dapat tetap bertahan dalam organisasi.

Dimensi lain dari komitmen organisasi menurut Umam (2012:259) adalah komitmen berkelanjutan, komitmen berkelanjutan berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut. Menurut Parinding (2017:90) hal-hal yang menyebabkan adanya komitmen berkelanjutan

antara lain adalah umur, jabatan, dan berbagai fasilitas serta berbagai tunjangan yang diperoleh. Namun dalam fokus penelitian ini indikator yang dimiliki komitmen berkelanjutan diadaptasi sesuai dengan konteks penelitian, yaitu terhadap kepengurusan organisasi. Indikator kemudian dikembangkan menjadi usia, posisi jabatan kepengurusan, dan apresiasi terhadap anggota organisasi. Beberapa indikator tersebut diproyeksikan dapat memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja pengurus. Maka demikian bentuk komitmen berkelanjutan adalah keinginan hasrat pengurus untuk terus aktif pada organisasi karena membutuhkan organisasi sebagai wadah berproses dalam kepengurusan.

Kemudian faktor lain yang menjadi dimensi dalam berorganisasi serta dapat mempengaruhi kinerja pengurus adalah komitmen normatif, menurut Umam (2012:289) komitmen normatif menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen normatif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Dengan demikian bentuk komitmen normatif adalah kekuatan hasrat karyawan untuk terus aktif berkontribusi pada organisasi karena merasa wajib untuk tetap tinggal dalam organisasi, hal ini karena tekanan dari anggota kepengurusan yang lain. Dari konsep teori organisasi di atas telah dijelaskan bahwa kinerja yang baik dapat terwujud apabila pengurus memiliki komitmen normatif tempat mereka berproses. Dengan demikian, komitmen normatif salah satu faktor terpenting bagi pengurus organisasi terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan dalam organisasi.

Berdasarkan hasil observasi pada pengurus BEM FEB UNISMA 2022 didapatkan temuan bahwa adanya penurunan kinerja pengurus dalam beberapa hal. Pertama, bahwa adanya kurang disiplin dalam absensi menghadiri rapat organisasi, baik skala rapat kerja atau skala *event* yang diselenggarakan oleh organisasi. Adapun data absensi keterlambatan pengurus, sebagai berikut:

Tabel 1.1 Absensi Rapat Pengurus BEM FEB 2022

No	Nama Rapat	Jumlah Pengurus (Terlambat)	Total Pengurus	Persentase
1.	Rapat Makrab	3	68	4,4%
2.	Rapat Kerja BEM	5	68	7,3%
3.	Rapat Agenda Futsal	2	68	2,9%
4.	Rapat LKMM	2	68	2,9%
5.	Rapat Turnamen Futsal Dirgantara	3	68	4,4%
6.	Rapat Purna Kepengurusan	5	68	7,3%
	Total	20	-	29,2%

Sumber: Humas BEM FEB, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 kinerja kuantitas pada absensi rapat pengurus BEM FEB 2022 dinilai sangat tinggi. Selama kepengurusan tercatat bahwa 20 personalia datang terlambat dalam menghadiri rapat atau dengan persentase sebesar 29,2%. Hal ini tentu mengindikasikan kinerja pengurus BEM FEB 2022 yang mengalami penurunan. Terlepas dari kurang disiplin pengurus, terjadi masalah pada rendahnya komitmen organisasi pada pengurus, hal ini ditandai dengan penurunan tanggung jawab pengurus terhadap kewajibannya untuk memberikan kontribusinya terhadap organisasi (BEM FEB UNISMA). Temuan fenomena yang terjadi menunjukkan ada beberapa poin yang lemah dalam berorganisasi, seperti halnya tingkat komitmen afektif yang diindikasikan rendah dengan ketidak disiplin pengurus dalam menjalankan program kerja

organisasi. Selain itu, terdapat temuan observasi yang menunjukkan lemahnya komitmen normatif, di mana semakin berkurangnya jumlah pengurus yang aktif (bertahan) hingga sebelum masa kepengurusan periode 2022 selesai. Tentunya, beberapa permasalahan ini memberikan sinyal negatif terhadap prestasi kinerja pengurus BEM FEB UNISMA.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap kinerja pengurus masih terdapat kesenjangan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Robbi, 2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara komitmen afektif dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. BANK BUKOPIN, TBK Kantor Pusat. Penelitian Utomo (2019) menunjukkan bahwa komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Mitra CV. KING DJAMUR FARM Ds. Turi Kec. Jetis.

Berdasarkan uraian di atas yang menjadi latar peneliti untuk mengadakan penelitian. Judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif terhadap Kinerja Pengurus (Studi pada Pengurus BEM FEB UNISMA 2022)”.

1. 2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif secara simultan terhadap kinerja pengurus BEM FEB UNISMA 2022?
- b. Bagaimana pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pengurus BEM FEB UNISMA 2022?
- c. Bagaimana pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap kinerja pengurus BEM FEB UNISMA 2022?
- d. Bagaimana pengaruh komitmen normatif terhadap kinerja pengurus BEM FEB UNISMA 2022?

1. 3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. 3. 1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka peneliti dapat menentukan sebuah tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif terhadap kinerja pengurus BEM FEB UNISMA 2022.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pengurus BEM FEB UNISMA 2022.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap kinerja pengurus BEM FEB UNISMA 2022.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen normatif terhadap kinerja pengurus BEM FEB UNISMA 2022.

1. 3. 2 Manfaat Penelitian

a. Manfaat secara teoritis:

1) Bagi peneliti

Menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif terhadap kinerja pengurus.

2) Bagi Akademis

Bagi akademis, dapat digunakan sebagai bahan acuan atau pertimbangan jika meneliti obyek yang sama dan juga dapat digunakan sebagai referensi kepustakaan dalam memberikan kontribusi positif bagi kemajuan dan pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia.

3) Bagi peneliti selanjutnya

Dapat menjadi sumber referensi dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan dapat dijadikan sebagai sumber acuan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif terhadap kinerja pengurus.

b. Manfaat secara praktis:

1) Bagi Pengurus BEM FEB UNISMA Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat membantu atau menjadi pertimbangan bagi manajemen kepengurusan BEM FEB UNISMA selanjutnya. Yaitu dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang

bermanfaat bagi organisasi BEM FEB tentang pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif terhadap kinerja pengurus.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik simpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bahwa komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengurus pada pengurus BEM FEB UNISMA 2022.
- b. Bahwa komitmen afektif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pengurus pada pengurus BEM FEB UNISMA 2022.
- c. Bahwa komitmen berkelanjutan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pengurus pada pengurus BEM FEB UNISMA 2022.
- d. Bahwa komitmen normatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pengurus pada pengurus BEM FEB UNISMA 2022.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti mempunyai beberapa keterbatasan yaitu sebagai berikut :

- a. Penelitian ini hanya dilakukan pada pengurus BEM FEB UNISMA 2022. dengan jumlah sampel yang terbatas yaitu 68 responden. Dengan keterbatasan tersebut penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan pada lingkup yang lebih luas dan ukuran sampel yang lebih besar, atau dengan melakukan penelitian lebih lebar jangkauannya, dengan melibatkan

organisasi BEM skala universitas. Sehingga hasil penelitian ini tidak hanya dapat digunakan pada pada pengurus BEM FEB UNISMA 2022.

- b. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel bebas (independen) yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif, dan variabel tetap (dependen) yaitu kinerja pengurus.
- c. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga data yang didapat dikelola berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner. Kuesioner yang disebar secara langsung menggunakan *paper questionnaire* yang ditujukan langsung kepada responden, dan terkadang responden merasa enggan untuk mengisi kuesioner yang diberikan.

1.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan peneliti selanjutnya sebagai pertimbangan dalam mengatasi permasalahan mengenai Kinerja Pengurus. Adapun saran yang diajukan, antara lain:

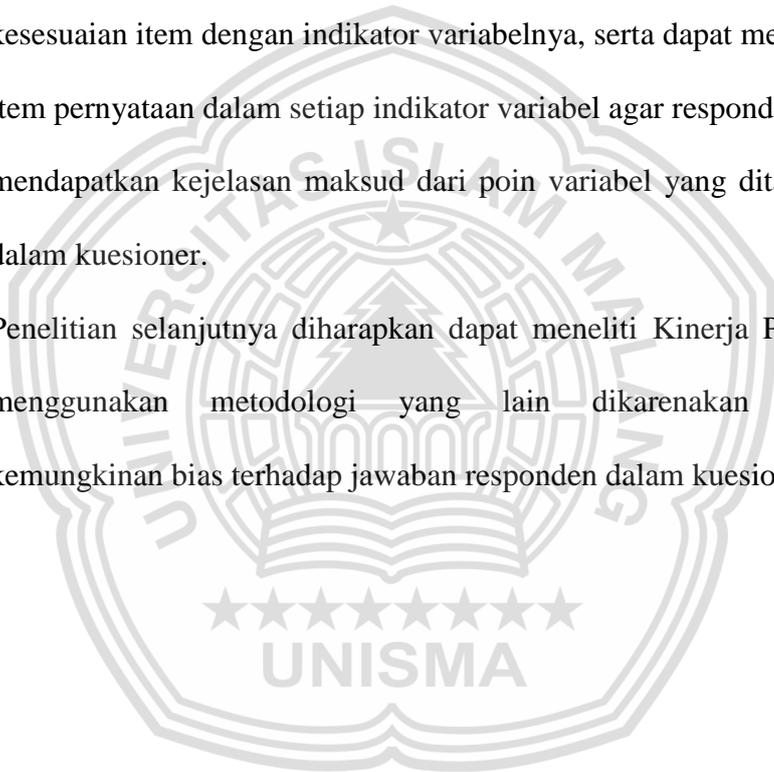
- a. Untuk Kepengurusan BEM FEB 2022 Periode Selanjutnya:
 - 1) Dari hasil jawaban responden pada variabel kinerja pengurus dengan pernyataan “Pengurus selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan” dan “Pengurus dapat berkomunikasi secara tim maupun individu di dalam internal organisasi” memiliki skor terendah. Artinya manajemen kepengurusan harus mampu memberikan program pelatihan untuk membentuk kepribadian pengurus yang mampu

memicu peningkatan kinerja kepengurusan dan penyelesaian tugas secara tepat waktu.

- 2) Dari hasil jawaban responden pada variabel komitmen afektif dengan pernyataan “Saya ingin tetap bertahan di BEM FEB hingga masa kepengurusan selesai” memiliki skor terendah. Artinya pengurus BEM FEB 2022 dapat membentuk program pemberian motivasi agar dapat menumbuhkan rasa loyal pengurus, sehingga tidak timbul rasa ingin meninggalkan kepengurusan hingga periode jabatan selesai.
- 3) Dari hasil jawaban responden pada variabel komitmen berkelanjutan dengan pernyataan “Saya tidak memiliki keinginan untuk mengundurkan diri dari organisasi” memiliki skor terendah. Artinya, pemimpin BEM FEB selanjutnya harus mampu memperhatikan perilaku pengurus dengan lebih baik, sehingga pengurus merasa nyaman berproses di dalam Organisasi.
- 4) Dari hasil jawaban responden pada variabel komitmen normatif dengan pernyataan “Saya selalu setia berta pada situasi apapun yang terjadi di dalam organisasi” memiliki skor terendah. Berdasarkan rendahnya hasil jawaban responden tersebut diharapkan bahwa pemimpin harus membentuk program pelatihan yang berorientasikan pada kebersamaan untuk untuk menumbuhkan rasa loyal dan setia terhadap organisasi BEM FEB .

b. Untuk peneliti selanjutnya:

- 1) Agar dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pengurus, misalkan kompetensi pengurus, *softskill*, *reward*, pengalaman organisasi.
- 2) Dapat menambah item-item pernyataan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik lagi, misalkan mempertimbangkan kesesuaian item dengan indikator variabelnya, serta dapat menambah item pernyataan dalam setiap indikator variabel agar responden dapat mendapatkan kejelasan maksud dari poin variabel yang ditawarkan dalam kuesioner.
- 3) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti Kinerja Pengurus menggunakan metodologi yang lain dikarenakan adanya kemungkinan bias terhadap jawaban responden dalam kuesioner.



DAFTAR PUSTAKA

- Apriyani, Siti., Prayoga, Farhan. (2020). ”*Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Perusahaan BUMN X Di Semarang)*”. *Journal of Management Vol.4-5*
- Arikunto,S. 2018. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: Umsu Press.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi: PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Luthans. 2018. *Perilaku organisasi edisi 10*. Yogyakarta: penerbit Andy.
- Moehariono. (2014). *Indikator Kinerja Utama (IKU) Perencanaan, Aplikasi, dan Pengembangan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Moorhead dan Griffin. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Mulyadi. 2012. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen: Sistem Pelipatganda Kinerja Perusahaan*. Jakarta. Salemba Empat
- Muhyi, Abdul. (2021). “*The Effect Of Affective Commitment, Continuance Commitment And Normative Commitment On Cooperative Management Performance In Sukabumi City, West Java*”. *Journal Alkharizmi Kudus Vol.5*.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Robbi, Ahmadi Nur., Fatia, Khazima Dela. (2019).“*Pengaruh Budaya Perusahaan, Komitmen Afektif Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. BANK BUKOPIN, TBK Kantor Pusat)*”. *Jurnal Riset Ekonomi Vol-1-2*

- Rivai, Veithzal, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Depok: PT RajaGrafindo Persada
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2017. “*Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*”. Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno, E. Hadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Sukamto., Suhardiningsih., Situmaorang, Farrel. (2022). “*Analisa Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, Dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap Kinerja Karyawan Di Dragon Star Surabaya*”. Jurnal Riset Ekonomi Bisnis Vol-2
- Tika, Moh. Pabundu. 2017. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Utomo, Fadhil Tri. (2019). “*Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Mitra CV. KING DJAMUR FARM Ds. Turi Kec. Jetis*”. Jurnal Administrasi Bisnis Vol.9

