

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT dr. SOESELO KABUPATEN TEGAL

Slamet Bambang Riono, Muhammad Syaifulloh dan Suci Nur Utami

Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) Brebes

Email: sbriono@umus.ac.id, msyaifulloh@umus.ac.id dan sucinurutami@umus.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi organisasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi pada kerja pegawai di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal. Penelitian dilaksanakan dengan metode analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang ciri-ciri variabel komunikasi organisasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi pada kerja pegawai, sedangkan penelitian verifikatif ialah agar menghitung besaran pengaruh variabel bebas bagi variabel terikat serta sekaligus menguji kebenaran suatu hipotesis yang diimplementasikan dengan pengumpulan data di lapangan. Sampel penelitian ini sebanyak 90 orang responden. Penentuan sampel menggunakan teknik sampling, nonprobability sampling dengan memakai sampel jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan tiga cara, yaitu penelitian lapangan (field research), dokumentasi, dan kepustakaan (library research). Teknik pengumpulan data pada penelitian ini berbentuk instrumen kuesioner untuk mendapatkan data primer. Penyebaran pertanyaan ditujukan kepada responden dengan teknik Skala Likert. Analisis data dilaksanakan dengan memakai uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Setelah melalui uji validitas dan reliabilitas, selanjutnya data dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Hasil uji regresi berganda $Y = 62.049 + 0.545X_1 + 0.437X_2 + 0.265X_3$ menunjukkan bahwa komunikasi organisasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi pada penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai R sebesar 0,722. Hal itu berarti bahwa variabel komunikasi organisasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh sebesar 72,2% terhadap kinerja pegawai, sedangkan 17,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar penelitian ini.

Kata kunci: *Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Pegawai*

Pendahuluan

Kantor atau instansi merupakan suatu wadah, tempat orang-orang bernaung untuk melakukan suatu kerja sama dalam rangka meraih tujuan yang sudah ditentukan. Nyaris semua instansi yang beroperasi memakai sumber daya untuk menghasilkan barang ataupun jasa supaya bisa dipasarkan. Sumber daya yang dimiliki organisasi

diantaranya modal, fisik/material, teknologi dan manusia, agar kita perlu memanfaatkan sumber daya yang tersedia sebaik serta semaksimal mungkin agar tujuan organisasi bisa teraih.

Kegiatan dari suatu instansi tidak mungkin terlepas dari faktor manusia ataupun karyawan, yang mana manusia sebagai motor penggerak jalannya suatu organisasi. Sebab hal itu, bisa disebutkan bahwa hidup serta matinya organisasi bergantung dari bagaimana cara sumber daya manusia ataupun pegawai yang tersedia dalam melaksanakan organisasi.

Adanya pegawai maka seluruh kegiatan serta pekerjaan yang tersedia dalam instansi bisa dilakukan, mempunyai substansi serta fungsi untuk semua pihak, baik bagi orang-orang yang ada di organisasi atau di area luar instansi. Berhubungan dengan hal itu, pegawai yang ada pada sebuah organisasi harus diberdayakan ataupun dibina berdasarkan dengan kemampuan yang dimiliki. Seperti yang dipahami dalam rangka pembinaan ataupun pemberdayaan pegawai dengan tujuan untuk mengeskalasi kinerja dari karyawan yang berkaitan, melainkan yang tidak kalah krusial juga diharuskan peran komunikasi agar mudah berkomunikasi serta berinteraksi dengan orang lain untuk mendapatkan berita yang diperlukan.

Komunikasi yang efektif akan menciptakan iklim kerja instansi yang sehat dan transparan. Hal ini sangat penting guna memusatkan kreativitas dan dedikasi para pegawai kantor. Oleh karena itu dalam sebuah organisasi dibutuhkan komunikasi yang efektif. Komunikasi organisasi sangatlah penting dalam sebuah organisasi. Dengan cara yang serupa, komunikasi sebuah organisasi mempengaruhi perilaku hidup seseorang: kepada siapa mereka berbicara, siapa yang mereka sukai, bagaimana perasaan mereka, apa yang akan mereka capai, serta cara mereka menyeleraskan diri dengan lingkup organisasi.

Sementara itu, perusahaan tentu saja mempunyai motivasi guna memperoleh profit atas apa yang dilakukannya, atas dasar ini perusahaan membangun entitas perusahaan dan menentukan target sasaran. Pada saat inilah diperlukan prinsip-prinsip etika ke dalam aktivitas usahanya yang secara keseluruhan diterapkan baik dalam entitas perusahaan, dalam menetapkan sasaran bisnis perusahaan, membangun jaringan dengan *stakeholders*, maupun dalam upaya ekspansi diri para eksekutor usaha itu sendiri. Penerapan prinsip-prinsip etika ini dalam jangka panjang diharapkan dapat tercipta sebuah aktivitas usaha yang beretika, tidak sekedar meraup untung semata, tetapi juga ikut peduli terhadap lingkungan sekitar dan masyarakat (Wahyudin, 2017).

Memahami realitas yang terjadi, sekiranya seorang pemimpin harus melakukan komunikasi terhadap bawahannya agar instansi tersebut tidak terlihat kaku dan menghindari terciptanya pola hubungan dengan pegawai yang harus mengandalkan kekuasaan. Perlu kiranya ada kerja sama fungsional, dan menghindari terciptanya suasana yang serba menakutkan, perlu menciptakan keadaan yang membuat semua pegawai percaya diri, perlu membuktikan kemampuan unjuk kerja profesional, menumbuhkembangkan semangat antusiasme kerja para pegawai, dan menghindarkan diri dari suka menyalahkan pegawai tetapi harus mampu membenarkan (mengoreksi)

kesalahan pegawai. Di samping itu kesadaran dan kemauan bersama untuk berubah melalui perubahan pola pikir (*mind set*), perubahan pola sikap (*attitude set*) dan perubahan pola tindak (*action set*) yang pada akhirnya akan menghasilkan suatu perubahan budaya (*cultural change*). Budaya organisasi memiliki fungsi penting dalam menentukan pertumbuhan organisasi. Instansi dapat tumbuh serta berkembang sebab budaya organisasi yang ada di dalamnya dapat merangsang semangat kerja sumber daya manusia anggotanya, maka kerja organisasi berkembang.

Selain itu, bila seorang pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut. Komitmen organisasi merupakan komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen itu bisa tercipta jika seseorang di organisasi, melaksanakan hak beserta kewajiban mereka berdasarkan dengan tugas juga fungsinya masing-masing dalam organisasi.

Kesuksesan suatu instansi sangat erat hubungannya dengan kualitas kerja para anggotanya, maka instansi dipinta agar selalu mengembangkan serta meningkatkan kinerja dari tiap pegawainya. Kinerja artinya hasil kerja yang bisa ditunjukkan ataupun penampilan kerja seorang pegawai. Maka dari itu, kerja pegawai bisa dilihat dari hasil kerja, tugas maupun hasil aktivitas dalam kurun waktu tertentu.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Sedarmayanti, 2014) adalah kebijakan serta praktik memastikan aspek ‘manusia’ atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, dalam merekrut, menyaring, melatih, anggota penghargaan, dan penilaian.

Menurut (Anwar, 2009) istilah kinerja dari kata *job performance* ataupun *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yakni hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang diraih oleh seorang pegawai dalam mengimplementasikan tugasnya berdasarkan dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Menurut Wiryanto bahwa komunikasi organisasi ialah pengiriman serta penerimaan beragam pesan organisasi di dalam kelompok formal atau informal dari suatu organisasi (Wiryanto, 2005).

Richard L. Daft dalam (Hairiyah, 2012) budaya organisasi (*culture organization*) ialah sekelompok asumsi penting (yang kerap kali tidak dinyatakan jelas) yang dipegang bersama oleh anggota- anggota suatu organisasi”. Menurut Ugboro dan Obeng dalam (Srimulyani, 2009) Artinya bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan hubungan karyawan dengan organisasi; dan mempunyai implikasi bagi keputusan karyawan untuk melanjutkan atau berhenti dari keanggotaan organisasi.

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang hendak dipakai dalam penelitian ini ialah metode deskriptif serta asosiatif, sebab adanya variabel-variabel yang hendak ditelaah kaitannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual, serta akurat mengenai fakta-fakta secara relasi antar variabel yang diteliti.

Pengertian metode deskriptif menurut (Sugiyono, 2016) yaitu “Suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen, karena kalau variabel independen selalu dipasangkan dengan variabel dependen).” Dalam penelitian ini, metode deskriptif digunakan untuk menjelaskan tentang pengaruh komunikasi organisasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal.

Sedangkan menurut (Sugiyono, 2016) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Metode asosiatif digunakan untuk menjelaskan tentang pengaruh komunikasi organisasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal.

Dalam penelitian ini, fenomena sosial telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti selanjutnya disebut variabel penelitian dan dalam operasionalisasi variabel menggunakan skala ordinal. Skala ordinal digunakan untuk memberikan informasi nilai pada jawaban. Setiap variabel penelitian diukur dengan menggunakan instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner berskala ordinal yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala Likert's.

Menurut (Sugiyono, 2001) skala Likert adalah instrumen untuk memperkirakan perilaku, perspektif, dan persepsi seseorang maupun sekelompok orang perihal fenomena sosial. Dengan skala Likert, sehingga variabel yang hendak dihitung dipaparkan menjadi indikator variabel. Lalu, petunjuk itu digunakan menjadi titik tolak untuk menata item-item alat yang bisa berbentuk pernyataan atau pertanyaan.

Operasionalisasi variabel dibutuhkan untuk menetapkan dimensi, petunjuk, dan skala dari variabel-variabel yang terhubung dengan penelitian. Sesuai dengan judul penelitian yakni dampak komunikasi organisasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal, maka terdapat 4 variabel penelitian yaitu: komunikasi organisasi (X1), budaya organisasi (X2), komitmen organisasi (X3) dan Kinerja Pegawai (Y). Untuk lebih jelas lihat tabel berikut:

Tabel 1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator
1	Kinerja Pegawai (Mathis, 2011)	1. Kinerja dari <i>Hard Skill</i> a. Kuantitas Kerja b. Kualitas Kerja 2. Kinerja dari <i>Soft Skill</i> a. Ketepatan Waktu b. Kehadiran c. Kemampuan Bekerja Sama
2	Komunikasi Organisasi Devito (1997) dalam Suranto AW, 2011)	1. Keterbukaan (<i>Openness</i>) 2. Empati (<i>Emphaty</i>) 3. Sikap Mendukung (<i>Supportiveness</i>) 4. Sikap Positif (<i>Positiveness</i>) 5. Kesetaraan (<i>Equality</i>)
3	Budaya Organisasi (Stephen P. Robbins, 2009)	1. <i>Innovation and Risk Taking</i> (Inovasi dan pengambilan resiko) 2. <i>Attention to Detail</i> (Inovasi dan pengambilan resiko) 3. <i>Outcome Orientation</i> (Orientasi Hasil) 4. <i>People Orientation</i> (Orientasi Individu) 5. <i>Team Orientation</i> (Orientasi terhadap tim) 6. <i>Aggressiveness</i> (Agresivitas) 7. <i>Stability</i> (Stabilitas)
4	Komitmen Organisasi (Allen & Meyer, 2007)	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif

Hasil dan Pembahasan

A. Uji Validitas

Validitas data variabel komunikasi organisasi, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja pegawai setelah diuji SPSS diperoleh r tabel 0.2072 (lihat tabel r Koefisien Korelasi Sederhana). Selanjutnya angka r tabel tersebut dibandingkan dengan angka r hitung (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) dimana butir pernyataan *valid* apabila r hitung > r tabel. Berdasarkan hasil ujicoba kuesioner dilakukan kepada 90 responden (n=90) pada taraf uji $\alpha = 0.05$ memiliki $df = n-2 = 88$ sehingga r tabel = r (1/2 α , n-2) = r (0.025, 20) = 0.2072. Berdasarkan output hasil reliability analysis terlihat bahwa semua butir pernyataan indikator pada variabel yang diuji, seluruhnya *valid*, karena masing-masing memiliki nilai r hitung > r tabel (*Corrected Item-Total Correlation*) > 0.2072.

B. Uji Reliabilitas

Tabel 2
Reliability Statistics

Reliability Statistics			
Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Komitmen Organisasi (X1)	.897	.906	17
Budaya Organisasi (X2)	.895	.915	24
Budaya Organisasi (X3)	.836	.854	23
Kinerja Pegawai (Y)	.922	.929	28

Su

mber: Hasil pengolahan SPSS

Hasil pengujian reliabilitas variabel independen dan dependen menggunakan program SPSS, didapatkan angka *Cronbach's Alpha* komunikasi organisasi sebesar 0.897, budaya organisasi (0.895), komitmen organisasi (0.836) dan kinerja pegawai (0.922). Pengujian reliabilitas menggunakan kriteria Nunnally dimana reliabilitas terpenuhi jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6. Sesuai kriteria, nilai ini sudah lebih besar dari 0.60, maka hasil data hasil angket memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain data hasil angket (0.895 > 0.6) dapat dipercaya atau semua butir pernyataan variabel dapat dinyatakan *reliable*.

C. Uji Normalitas

Tabel 3
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komunikasi Organisasi X1	Budaya Organisasi X2	Komitmen Organisasi X3	Kinerja Pegawai Y
N		90	90	90	90
Normal Parameters ^a	Mean	86.5222	87.2778	71.8000	113.5333
	Std. Deviation	9.48473	8.76924	6.94149	12.20076
Most Extreme Differences	Absolute	.081	.080	.064	.063
	Positive	.081	.080	.064	.063
	Negative	-.051	-.064	-.061	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		.874	.765	.761	.593
Asymp. Sig. (2-tailed)		.430	.602	.608	.873

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel tersebut, pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed) variabel Komunikasi Organisasi sebesar 0.430, Budaya Organisasi sebesar 0.602, Komitmen Organisasi sebesar 0.608, dan Kinerja Pegawai sebesar 0.873. Apabila dibandingkan dengan Kolmogorov tabel pada sample N = 90, maka nilai tabel Uji Kolmogorov-

Smirnor sebesar 0.135. Dengan demikian nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari nilai tabel uji Kolmogorov-Smirnor. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji probabilitas pada SPSS yaitu lihat pada nilai *Asymp. Sig. (2 tailed)* nilainya 0.430, 0.602, 0.608, dan 0.873 dimana > 0.135 yang artinya data berdistribusi normal.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	(Constant)	
	Komunikasi.Organisasi.X1	.671 1.491
	Budaya.Organisasi.X2	.682 1.465
	Motivasi.X4	.845 1.183

Sumber: Hasil pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel tersebut, bahwa, nilai toleransi 0.671, 0.682, dan 0.845 dari masing-masing variabel bebas $> 0,10$, maka dapat diartikan tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi, dan nilai VIF 1.491, 1.465, 1.183 dari masing-masing variabel $< 10,00$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi *tidak mengandung multikolinieritas*.

D. Pengujian Regresi Berganda

Tabel 5
Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722a	.521	.498	8.64441

a. Predictors: (Constant), Komitmen.Organisasi.X1, Budaya.Organisasi.X2, Komitmen.Organisasi.X3.

b. Dependent Variable: Kinerja.Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan SPSS

Dari tabel tersebut dapat diketahui. nilai R Square sebesar **0.521**. Nilai R Square tersebut berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau “R” yaitu $0.521 \times 0.521 = 0.722$. Besarnya angka koefisien Determinasi (R Square) adalah 0.722 atau sama dengan 72.20%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Komunikasi Organisasi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Komitmen Organisasi (X3), secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 72.20%, sedangkan sisanya ($100\% - 72.20\% = 17.80\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi atau variabel yang tidak diteliti.

Tabel 6
Uji Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6896.702	4	1724.175	23.073	.000a
	Residual	6351.698	85	74.726		
	Total	13248.400	89			

a. Predictors: (Constant), Komitmen.Organisasi.X1, Budaya.Organisasi.X2, Komitmen.Organisasi.X3

b. Dependent Variable: Kinerja.Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan SPSS

Hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS 22 yang tertera pada tabel di atas, diperoleh tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0.05 atau $F_{tabel} < F_{hitung} = 2.21 < 23.073$. F table sebesar 2.21 (lihat table F) diperoleh dengan melihat table F dengan derajat $df=1 (90-3-1)$ pada taraf signifikansi 0,05.

Signifikan tidaknya pengaruh variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen dilakukan dengan melihat probabilitas F hitung (nilai Sig. F) dari seluruh variabel bebas pada taraf uji $\alpha = 5\%$. Jika probabilitas F hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($Sig. F < \alpha$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang memiliki arti bahwa variabel independen secara simultan (bersama-sama) *memiliki pengaruh signifikan* terhadap variabel dependen.

Tabel 7
Model Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	62.049	13.523		4.588	.000
Komitmen.Organisasi.X1	.545	.127	.393	4.287	.000
Budaya.Organisasi.X2	.437	.117	.340	3.740	.000
Komitmen.Organisasi.X3	.265	.115	.190	2.309	.023

a. Dependent Variable: Kinerja.Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil analisis tabel tersebut diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

$$= 62.049 + 0.545X_1 + 0.437X_2 + 0.265X_3$$

Koefisien regresi variabel komunikasi organisasi (X_1) sebesar 0.545, artinya apabila variabel independen lain nilainya konstan serta komunikasi organisasi

mengalami kenaikan 1%, sehingga kinerja pegawai (Y) akan mengalami pengeskalasian total 0.545. koefisien bernilai *positif* artinya berlangsung relasi *positif* antara komunikasi organisasi dengan kinerja pegawai, semakin naik komunikasi organisasi, maka semakin *meningkat* kinerja pegawai.

Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_2) sebesar 0.437, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan budaya organisasi mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.437. koefisien bernilai *positif* artinya terjadi hubungan *positif* antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai, semakin naik budaya organisasi, maka semakin *meningkat* kinerja pegawai.

Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X_3) sebesar 0.265, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan komitmen organisasi mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.265. koefisien bernilai *positif* artinya terjadi hubungan *positif* antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai, semakin naik komitmen organisasi, maka semakin *meningkat* kinerja pegawai.

Secara umum menunjukkan bahwa komunikasi organisasi yang tinggi atau baik akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai; bahwa budaya organisasi yang tinggi atau baik akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai; bahwa komitmen organisasi yang tinggi atau baik juga yang tinggi atau baik akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai.

Kesimpulan

Komunikasi organisasi, budaya organisasi, organisasi, dan komitmen organisasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal. Dengan demikian, jika komunikasi antarpegawai baik secara horisontal maupun vertikal berjalan dengan baik, para pegawai memiliki budaya kerja organisasi yang normatif baik, para pegawai memiliki rasa komitmen loyalitas yang baik, maka akan mampu meningkatkan kinerja para pegawai di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal.

BIBLIOGRAFI

- Anwar, Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hairiyah. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Intervening*. Universitas Syarif Hidayatullah.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Srimulyani, Veronika Agustini. (2009). Tipologi dan Antecedent Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Widya Warta*, 33(1), 41–52.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, D. R. (2001). *Statistik Non Parametris untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudin, Uyu. (2017). Peran Penting Pedoman Etika Bisnis Perusahaan Dalam Upaya Pencegahan Korupsi. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 2(12), 147–161.
- Wiryanto. (2005). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Gramedia Wiasarana.