



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI PADA YAYASAN BAITUL INSAN KHOIR

Muhammad Arief

Dosen02304@unpam.ac.id

(Diajukan: Juni 2023; Direview: Juni 2023; Diterbitkan: Juni 2023)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai pada Yayasan Baitul Insan Khoir.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi sebanyak 37 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh sehingga didapat jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 37 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi..

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Yayasan Baitul Insan Khoir. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,533 > 2,030$ dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Manajemen, Komitmen Organisasi.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pesatnya perkembangan lingkungan organisasi yang berkembang secara global menimbulkan tantangan untuk mencapai tujuan dan menjadi lebih sukses dari organisasi lain. Tuntutan global telah menyadarkan pelaku bisnis untuk memperhatikan kembali tentang pentingnya sumber daya manusia didalam organisasi. Menurut Ardana dkk. (2012:3) sumber daya manusia yaitu komponen utama yang harus melekat pada suatu organisasi. Perusahaan harus berusaha untuk memenuhi tuntutan tersebut dengan menyediakan karyawan-karyawan yang berkompeten, mampu bersaing, dan dapat diandalkan untuk menjadi penerus perusahaan di masa yang akan datang. Pengembangan sumber daya manusia merupakan bagian yang memiliki peranan untuk memfasilitasi pengembangan tersebut. Salah satu sasaran dalam manajemen sumber daya manusia adalah penerapan budaya organisasional, komitmen organisasional dan karyawan mampu

berkomunikasi dengan baik dalam organisasi sehingga tidak adanya organizational silence. Tujuan organisasi dapat tercapai apabila karyawan memiliki komitmen terhadap organisasinya, karena karyawan yang berkomitmen akan bersedia berusaha agar tujuan organisasi tercapai. Dasar untuk mengembangkan budaya organisasi dan komitmen organisasional adalah visi dan misi perusahaan.

Upaya organisasi dalam meningkatkan komitmen organisasional karyawannya, tidak lepas dari budaya organisasi yang diterapkan, dimana budaya organisasi merupakan suatu pedoman atau asumsi dasar yang diterapkan karyawan dalam berperilaku di suatu organisasi. Menurut Ramezan (2016) budaya organisasi merupakan suatu kepercayaan dan prinsip etika dari anggota organisasi yang memainkan peran penting dalam sistem manajemen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi dapat dilihat dari kepuasan kerjanya dalam berorganisasi.

Yayasan Baitul Insan Khoir merupakan yayasan yang bergerak di bidang agama, sosial, dan pendidikan. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa orang pegawai di Yayasan Baitul Insan Khoir, terdapat permasalahan yang berindikasi menimbulkan rendahnya komitmen pegawai dalam berorganisasi. Hal tersebut terlihat dari rendahnya kontribusi pegawai dalam bekerja yang disebabkan oleh target yayasan dalam setiap lini usahanya sangat tinggi, sehingga menyebabkan para pegawai tidak sanggup mengerjakan banyaknya pekerjaan yang diberikan demi pencapaian target yayasan. Pegawai juga diberikan jam kerja tambahan, namun tanpa diberikan gaji tambahan oleh yayasan. Hal ini mengakibatkan pegawai lebih memilih untuk meninggalkan yayasan karena tidak kuat dengan keadaan tersebut. Permasalahan lainnya yang berkaitan dengan komitmen organisasional adalah masalah gaji yang diberikan yayasan dibayarkan tidak tepat pada waktunya, sehingga pegawai memutuskan untuk mogok kerja sementara dan bahkan memilih untuk keluar sebelum masa kontraknya habis. Banyaknya tekanan dan masalah yang ada dalam yayasan tersebut menyebabkan rendahnya komitmen organisasional yang dimiliki oleh pegawai.

Maka berdasarkan permasalahan tersebut penulis tertarik untuk membuat penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Yayasan Baitul Insan Khoir”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka ditentukan perumusan masalah dari penelitian ini adalah : Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Yayasan Baitul Insan Khoir?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah : Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Yayasan Baitul Insan Khoir.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Tinjauan Pustaka

1. Budaya Organisasi

Secara Umum budaya organisasi dapat dirumuskan sebagai keyakinan nilai-nilai dan cara belajar dari pengalaman yang dibangun sepanjang sejarah organisasi dan dimanifestasikan dalam setiap pengaturan materi dan perilaku setiap anggota organisasi tersebut (Ramdhan, 2023).

Menurut Sudaryono (2017), budaya organisasi adalah tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

Menurut Robbins (2011), beberapa indikator pelaksanaan budaya organisasi dalam sebuah perusahaan antara lain yaitu sebagai berikut:

- a. Inisiatif Individual. Inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individual tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan.
- b. Toleransi terhadap tindakan berisiko. Suatu budaya organisasi dikatakan baik apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota atau para pegawai agar dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi atau perusahaan serta berani mengambil risiko terhadap apa yang dilakukannya.
- c. Pengarahan. Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi atau perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi, dan tujuan organisasi. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi ataupun perusahaan.
- d. Integrasi. Integrasi dimaksudkan sejauh mana organisasi atau perusahaan dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-unit tersebut dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.
- e. Dukungan manajemen. Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.
- f. Kontrol. Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku di dalam suatu organisasi atau perusahaan.
- g. Identitas. Identitas dimaksudkan untuk sejauh mana para anggota suatu organisasi atau perusahaan dapat mengidentifikasikan dirinya sebagai suatu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu.
- h. Sistem imbalan. Sistem imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.

- i. Toleransi terhadap konflik. Sejauh mana para karyawan di dorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan. Namun, perbedaan pendapat dan kritik tersebut bisa digunakan untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.
- j. Pola komunikasi. Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan. Kadang-kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri

2. Komitmen Organisasi

Menurut Muis et al., (2018) komitmen organisasi merupakan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, dengan kata lain, ini merupakan sikap merekleksikan kinerja pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilannya serta kemajuan yang berkelanjutan untuk tetap berada tetap dalam organisasi.

Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi (Griffin, 2015).

Menurut Gary Dessler terdapat beberapa langkah yang dapat dilakukan untuk membangun atau menumbuhkan komitmen organisasi seseorang, yaitu sebagai berikut (Sopiah, 2008:159):

1. *Make it charismatic*. Jadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang kharismatik, sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak.
2. *Build the tradition*. Segala sesuatu yang baik di organisasi jadikanlah sebagai suatu tradisi yang terus-menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.
3. *Have comprehensive grievance procedures*. Bila ada keluhan atau komplain dari pihak luar ataupun internal organisasi maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.
4. *Provide extensive two way communications*. Jalinlah komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan.
5. *Create a sense of community*. Jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu community di mana di dalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerja sama, berbagi, dll.
6. *Build value homogenety*. Membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama, misalnya untuk promosi maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, ketrampilan, minat,

motivasi, kinerja, tanpa ada diskriminasi.

7. *Share and share alike.* sebaiknya organisasi membuat kebijakan dimana antara karyawan level bawah sampai yang paling atas tidak terlalu berbeda atau mencolok dalam kompensasi yang diterima, gaya hidup, penampilan fisik, dll.
8. *Emphasize barnraising, cross utilization, and teamwork.* Organisasi sebagai suatu community harus bekerja sama, saling berbagi, saling memberi manfaat dan memberikan kesempatan yang sama pada organisasi. Misalnya perlu adanya rotasi organisasi sehingga orang yang bekerja di tempat basah perlu juga ditempatkan di tempat yang kering. Semua organisasi merupakan suatu tim kerja. Semuanya harus memberikan kontribusi yang maksimal demi keberhasilan organisasi.
9. *Get together.* Adakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa terjalin. Misalnya, sekali-kali produksi dihentikan dan semua karyawan terlibat dalam event rekreasi bersama keluarga, pertandingan olah raga, seni, dll. Yang dilakukan oleh semua anggota organisasi dan keluarganya.
10. *Support employee development.* Hasil studi menunjukkan bahwa karyawan akan lebih memiliki komitmen terhadap organisasi bila organisasi memperhatikan perkembangan karir karyawan dalam jangka panjang.
11. *Commit to actualizing.* Setiap karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal di organisasi sesuatu dengan kapasitas masing-masing.
12. *Provide first year job challenge.* Karyawan masuk ke organisasi dengan membawa mimpi, harapannya, dan kebutuhannya. Beri bantuan yang konkret bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dan mewujudkan impiannya.
13. *Enrich and empower.* Ciptakan kondisi agar karyawan bekerja tidak secara monoton karena rutinitas akan menimbulkan perasaan bosan bagi karyawan. Hal ini tidak baik karena akan menurunkan kinerja karyawan.
14. *Promote from within.* Bila ada lowongan jabatan, sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada pihak intern perusahaan sebelum merekrut karyawan dari luar.
15. *Provide developmental activities.* Bila organisasi membuat kebijakan untuk merekrut karyawan dari dalam sebagai prioritas maka dengan sendirinya hal itu akan memotivasi karyawan untuk terus tumbuh dan berkembang personalnya, juga jabatannya.
16. *The question of employee security.* Bila karyawan merasa aman, baik fisik maupun psikis, maka komitmen akan muncul dengan sendirinya.
17. *Commit to people first values.* Membangun komitmen karyawan pada organisasi merupakan proses yang panjang dan tidak bisa dibentuk secara instan. Oleh karena itu perusahaan harus benar-benar memberikan perlakuan yang benar pada masa awal karyawan memasuki organisasi. Dengan demikian karyawan akan mempunyai persepsi positif terhadap organisasi.
18. *Put in writing.* Data-data tentang kebijakan, visi, misi, semboyan, folosofi, sejarah, strategi, dll. Organisasi sebaiknya dibuat dalam bentuk tulisan, bukan sekadar lisan.

19. *Hire Right-Kind Managers*. Bila pimpinan ingin menawarkan nilai-nilai, kebiasaan, aturan-aturan, disiplin, dll. Pada bawahannya, sebaiknya pimpinan sendiri memberikan teladan dalam bentuk sikap dan perilaku sehari-hari.
20. *Walk the talk*. Tindakan jauh lebih efektif dari sekadar kata-kata. Bila pimpinan ingin karyawannya berbuat sesuatu maka sebaiknya pimpinan tersebut mulai berbuat sesuatu, tidak sekedar kata-kata atau berbicara.

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008:100), membedakan komitmen organisasi atas tiga indikator, yaitu :

- a. Komponen afektif (*affective commitment*), Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
- b. Komponen normatif (*normative commitment*), komitmen untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.
- c. Komponen berkelanjutan (*continuance commitment*), nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dengan sebuah organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

III. Metodologi Penelitian

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Yayasan Baitul Insan Khoir yang berlokasi di Kelurahan Cipayung, Kecamatan Ciputat, Kota Tangerang Selatan. Metode Penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berangkat dari sesuatu yang bersifat abstrak difokuskan dengan landasan teori yang selanjutnya di rumuskan hipotesis untuk diuji sehingga menuju pada kejadian-kejadian yang konkrit.

B. Penentuan Sampel Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2017).

Sampel adalah bagian yang tidak terpisahkan dari populasi. Dan sampel dalam hal ini haruslah dapat mewakili karakteristik dari keseluruhan populasi. Dengan kata lain populasi dan sampel merupakan dua hal yang saling terkait dan tidak terpisahkan (Ramdhan, 2021). Adapun sampel yang ditetapkan oleh penulis adalah 37 responden.

C. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausalitas yaitu penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel adapun dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner atau angket. Data yang terkumpul melalui angket ini kemudian diolah dengan statistik, selanjutnya ditafsirkan, dianalisis dan dideskripsikan sesuai dengan tujuan penelitian.

IV. HASIL PENELITIAN

A. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	8.069	4.665	
BUDAYA_ORGANISASI	.809	.107	.786

a. Dependent Variable: KOMITMEN_ORGANISASI

Berdasarkan hasil tabel di atas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,069 + 0,809X_1$$

Arti dari angka-angka tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstan sebesar 8,069 artinya jika Budaya Organisasi konstan (tetap), maka Komitmen Organisasi pegawai 0,809.
- 2) Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi sebesar 0,809 artinya jika variabel Budaya Organisasi mengalami kenaikan satu-satuan, maka Komitmen Organisasi prajurit akan mengalami peningkatan sebesar 0,809 satuan. Dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap.

B. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Koefisien Korelasi (R) X₁ Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.619	.608	1.886

a. Predictors: (Constant), BUDAYA_ORGANISASI

Interpretasi terhadap r dari perhitungan di atas ternyata angka korelasi antara variabel X dengan variabel Y tidak bertanda negative; berarti diantara kedua variabel tersebut terdapat korelasi positif atau korelasi yang berjalan searah. Dengan memperhatikan besarnya r_{xy} yaitu 0.786 yang berkisar antara 0.60-0.799 berarti antara variabel Budaya Organisasi (X) dengan variabel Komitmen organisasi (Y) pegawai pada Yayasan Baitul Insan Khoir terdapat korelasi pada tingkatan yang kuat atau tinggi.

C. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Berdasarkan Tabel 2 di atas, diperoleh hasil pengujian nilai determinasi atau *coefficient of determination* (R^2) sebesar 0,619 atau 61,9% yang berarti variabel Budaya Organisasi dapat memberikan kontribusi pengaruhnya sebesar 61,9% terhadap Komitmen Organisasi pegawai pada Yayasan Baitul Insan Khoir, dan sisanya sebanyak 38,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

D. Uji Hipotesis

Dasar dari pengambilan keputusan untuk pengujian secara parsial ini adalah dengan membandingkan signifikan dengan α sebesar 0,05 (5%). Jika signifikan < α (0,05), maka hipotesis diterima.

Tabel 3. Hasil Uji t X Terhadap Y

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.069	4.665		1.730	.093
BUDAYA_ORGANISASI	.809	.107	.786	7.533	.000

a. Dependent Variable: KOMITMEN_ORGANISASI

Berdasarkan *output* pada tabel diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) yaitu sebesar 7,533. Dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada $\alpha = 5\%:2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan *df* (*degree of freedom*) $n-2$ atau $37- 2 = 35$, maka hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,030 karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,533 > 2,030$) dengan nilai (*sig*) $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai pada Yayasan Baitul Insan Khoir (Y).

E. Pembahasan

Berdasarkan hipotesis yaitu “diduga ada pengaruh dari budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai pada Yayasan Baitul Insan Khoir” maka dilakukan pengolahan data hasil pengumpulan kuisioner yang dibagikan terhadap seluruh pegawai pada Yayasan Baitul Insan Khoir sejumlah 37 orang. Hasil penelitian jelas mengungkapkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Hal ini didukung oleh data statistik yang menjelaskan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar $7,533 > 2,030$. Serta nilai *R squares* sebesar 0.619 yang memiliki arti bahwa motivasi kerja berpengaruh sebesar 61,9% terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pegawai pada Yayasan Baitul Insan Khoir. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik budaya organisasi seorang pegawai, maka akan semakin baik pula komitmen organisasi yayasan. Sebaliknya, semakin tidak baik budaya organisasi seorang pegawai, maka akan semakin tidak baik pula komitmen organisasi dari Yayasan Baitul Insan Khoir.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis menarik suatu kesimpulan sebagai berikut :

Hasil penelitian yang sudah penulis lakukan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai pada Yayasan Baitul Insan Khoir, diperoleh nilai thitung > t tabel, yaitu $7,533 > 2,030$ dan nilai signifikansi = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05. Sehingga dapat dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi (X) terhadap komitmen organisasi (Y) pegawai pada Yayasan Baitul Insan Khoir.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Pustaka Pelajar.
- Griffin, W, Ricky dan Ronald J Ebert. 2002. *Management*, Erlangga, Jakarta.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Ramdhan, M. (2021). *Metode penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A. (2011). *Organizational Behavior*, New Jersey; Pearson Education Inc.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono, D. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D. In *Bandung: Alfabeta* (Vol. 15, Issue 2010). Alfabeta.