

---

# PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA PADA PEGAWAI ( STUDI PADA UNIVERSITAS AMIR HAMZAH )

---

**T. M. ADRIANSYAH, S.E., M.M.**  
Universitas Amir Hamzah - 0119077504  
[tm411ca@gmail.com](mailto:tm411ca@gmail.com) / [tm\\_adriansyah@unhamzah.ac.id](mailto:tm_adriansyah@unhamzah.ac.id)

## **Abstrak**

Penelitian ini ialah suatu *penelitian korelasi* yang dilakukan untuk menguji apakah Komitmen Organisasional (*organizational committment*) berpengaruh terhadap Kinerja. Penelitian difokuskan pada perilaku organisasional dari 50 ( lima puluh ) pegawai di Universitas Amir Hamzah. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Koefisien korelasi sebesar 0.716 artinya terdapat hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai. Besar koefisien determinasi totalnya R Square yaitu 0.513 artinya adalah bahwa persentase pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 51,3 %. Selain itu, variabel bebas menunjukkan arah positif terhadap variabel terikat yang artinya bila komitmen organisasional tinggi maka kinerja juga tinggi, begitu pula sebaliknya.

Kata Kunci : *Komitmen Organisasional, Kinerja Pegawai, Universitas Amir Hamzah.*

## I. PENDAHULUAN

Satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi disebut dengan perguruan tinggi. Perguruan tinggi yang baik adalah perguruan tinggi yang secara kultur terintegrasi sehingga semua personal memiliki komitmen yang sama untuk mencapai tujuan organisasi (Harsono, 2008). Tujuan dari perguruan tinggi merupakan tujuan orang-orang yang terlibat dalam aktivitas perguruan tinggi hingga menciptakan kondisi yang saling menguntungkan antara tujuan personal dengan tujuan organisasi.

Orang-orang yang terlibat dalam perguruan tinggi diantaranya adalah Pegawai atau SDM di Perguruan Tinggi yang terdiri atas dua kategori, yaitu (1) pendidik, dan (2) tenaga kependidikan. Pendidik di perguruan tinggi disebut dosen yang menurut Peraturan Pemerintah Nomor 37 tahun 2009 tentang Dosen : “ dosen adalah *pendidik profesional dan ilmuwan* dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat”, sedangkan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan tinggi antara lain, *pustakawan, tenaga administrasi, laboran dan teknisi, serta pranata teknik informasi I* ( *Permenristekdikti No. 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi* ). Staf sebagaimana diamsud diatas : *pustakawan, tenaga administrasi, laboran dan teknisi, serta pranata teknik informasi* merupakan jabatan fungsional (dalam Wibawa, 2010). Kedua unsur penting penyedia jasa ini menjadi ujung tombak bagi jasa pendidikan perguruan tinggi untuk dapat memberikan pelayanan dan hasil kerja yang baik.

Sebagai unsur kedua dalam penyedia jasa, tenaga kependidikan memegang peranan kunci dalam proses pelayanan pada mahasiswa. Misalnya proses pengurusan Kartu Tanda Mahasiswa (KTM), Kartu Rencana Studi (KRS), Kartu Hasil Studi (KHS) dan proses-proses lain yang berhubungan dengan administrasi perkuliahan. Kualitas layanan (*service quality*) dari tenaga kependidikan akan sangat

mempengaruhi kepuasan dari mahasiswa. Layanan yang baik akan meningkatkan kepuasan dan mempengaruhi tingkat *competitive advantage* perguruan tinggi untuk dapat memenangkan persaingan.

Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi kemajuan suatu perusahaan. Karena dengan kinerja pegawai yang baik suatu organisasi dapat mempertahankan eksistensi dan menunjang keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan (Hasibuan, 2001). Dengan adanya hal ini maka suatu organisasi diharapkan mampu memberikan perhatian lebih pada kinerja pegawainya, baik untuk pegawai yang memiliki kinerja di bawah standar yang ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan maupun yang sudah sesuai standar organisasi. Sumber daya manusia yang masih memiliki kinerja dibawah standar organisasi tersebut, harus terus dibina dan diarahkan untuk dapat menunjang keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Karena dengan meningkatkan kinerja karyawan, pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Kinerja pada pegawai secara umum dipengaruhi oleh faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi. Salah satu *faktor psikologis* yang dibutuhkan dalam kinerja adalah sikap kerja, diantaranya yaitu **komitmen organisasional**. Komitmen organisasional adalah keterikatan antara pegawai dengan organisasi dan pekerjaannya. Menurut Robbins (2001) komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang memihak pada suatu organisasi tertentu serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen terhadap organisasi penting karena dapat mempengaruhi tingkah laku pegawai dalam organisasi seperti kehadiran, produktivitas dan intensi untuk bertahan dalam organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman, gaji yang memadai serta hubungan yang baik dengan berbagai pihak dapat merangsang timbulnya keterikatan dengan organisasi dan pekerjaannya.

Komitmen yang tinggi pada organisasi dapat diartikan bahwa loyalitas pada organisasi yang mempekerjakannya juga tinggi. Pegawai yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Selain itu, pegawai dengan komitmen

organisasional yang tinggi akan bekerja lebih keras dan menghasilkan prestasi yang lebih baik. Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turnover, tingginya absensi, meningkatnya kelambatan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas pada perusahaan (*Streers dalam Nurandini, 2014*)

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Komitmen Organisasional ( Organizational Commitment )

Menurut Robbins (2001) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan – tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Menurut *Luthans (2002)* komitmen organisasional adalah Keinginan kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi . Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan

Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. *Steers* berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang

tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Menurut *Dessler (1999)* menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi memiliki nilai absensi yang rendah dan memiliki masa bekerja yang lebih lama dan cenderung untuk bekerja lebih keras serta menunjukkan prestasi yang lebih baik. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan Komitmen Organisasional sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Dengan kata lain, komitmen organisasional berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan..

Meyer dan Allen menyebutkan terdapat tiga jenis komitmen organisasional, yaitu :

1. *Affective Commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari perusahaan karena adanya ikatan emosional. Dengan kata lain, komitmen afektif yang kuat akan mengidentifikasikan karyawan dengan terlibat aktif dan menikmati keanggotannya dalam perusahaan. Karyawan mengakui adanya kesamaan antara dirinya dan perusahaan, sehingga menunjukkan perhatian dan secara konsekuen membentuk komitmen yang mengesankan (*want*). Selain itu, karyawan tersebut rela untuk melepaskan nilai-nilai pribadinya dan menyesuaikan dengan perusahaan.
2. *Continuance Commitment*, didasarkan pada persepsi karyawan atas kerugian yang akan diperolehnya jika ia tidak melanjutkan pekerjaannya dalam sebuah perusahaan. Dengan kata lain, karyawan tersebut bertahan pada suatu perusahaan karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain atau karena belum menemukan pekerjaan lain (*need*).
3. *Normative Commitment*, timbul dari nilai-nilai diri karyawan yang bertahan menjadi anggota perusahaan karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap perusahaan merupakan keharusan atau kewajiban. Karyawan

tersebut hanya bertahan dalam perusahaan karena mereka merasa memang sudah seharusnya melakukan hal tersebut (*ought/should*).

## **2.2. Kinerja Pegawai ( Employment Performance )**

Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual karena setiap pegawai memiliki kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja merupakan faktor yang penting bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2001), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mathis dan Jackson (2011) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hasil yang penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, mendapatkan bantuan karir,serta mendapatkan umpan balik dari perusahaan.

Menurut Hariandja (2002 : 195), kinerja atau unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi.” Menurut Hasibuan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. sedangkan Gibson (2003), mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti : kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas kerja lainnya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan .

Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Gibson, 2003). ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu :

1. **Faktor individu.** Faktor individu meliputi : kemampuan, keterampilan , latar belakang keluarga pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. **Faktor psikologis.** Faktor psikologis meliputi : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi , lingkungan kerja, komitmen dan kepuasan kerja.
3. **Faktor Organisasi.** Faktor organisasi meliputi struktur organisasi ,desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan (*reward system*).  
Kinerja seorang karyawan yang baik apabila :
  - a). Mempunyai keahlian yang tinggi
  - b). Kesediaan untuk bekerja
  - c). Lingkungan kerja yang mendukung

Menurut Husnan (dalam Priyatama, 2014) ada beberapa faktor digunakan dalam penilaian atasan terhadap karyawan. Faktor-faktor tersebut adalah :

1. Kualitas Kerja. Indikator ini terdiri dari ketepatan, ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, pemeliharaan alat-alat kerja, dan kecakapan dalam melaksanakan tugas.
2. Kuantitas Kerja. Indikator ini meliputi *output*, bukan hanya *output* rutin, tetapi juga seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
3. Keandalan. Merupakan pengukuran dari segi kemampuan atau keandalan karyawan dalam melaksanakan tugas, meliputi instruktur, inisiatif, kehati-hatian, seperti dalam hal keandalan pelaksanaan prosedur, peraturan kerja, disiplin, dan lain-lain.
4. Sikap. Merupakan sikap karyawan terhadap perusahaan, terhadap rekan sekerja, pekerjaan, setia kerjasama dengan karyawan lain.

Menurut Dessler (2009) ada beberapa indikator dalam kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja diantaranya adalah akurasi, ketelitian, dan bisa diterima ata pekerjaan yang dilakukan.
2. Produktivitas yaitu kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode tertentu.

3. Pengetahuan pekerjaan adalah ketrampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan pada pekerjaan.
4. Dapat diandalkan adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.
5. Kehadiran yaitu sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan
6. Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.

### **III. TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja pada pegawai di Universitas Amir Hamzah Medan.

### **IV. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan :

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja pada pegawai di Universitas Amir Hamzah, dan
2. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasional mampu mempengaruhi kinerja pegawai di Universitas Amir Hamzah.

### **V. METODOLOGI PENELITIAN**

#### **5.1. Disain dan Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan *metode korelasi*, yang menggambarkan hubungan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai di Universitas Amir Hamzah Medan. Penelitian ini dilakukan di Universitas Amir Hamzah Medan yang terletak di Jalan Pancing Pasar V Barat



Medan Estate. Waktu penelitian dilakukan pada bulan September - November Tahun 2020.

## 5.2. Data

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Universitas Amir Hamzah Medan yang terdiri dari pegawai pendidik dan pegawai administrasi yang berjumlah 100 orang. Penelitian memakai sampel yaitu 50 orang pegawai Universitas Amir Hamzah Medan. Pengumpulan data dilakukan dengan:

- a. mengadakan pengamatan secara langsung terhadap situasi perkembangan instansi yang diteliti dan prosedur yang ada pada instansi pada saat dilakukan riset,
- b. wawancara dengan pihak universitas yang mempunyai wewenang untuk memberikan informasi / data yang dibutuhkan dan dengan menyebarkan angket, yaitu berupa pertanyaan yang diajukan kepada responden. Bentuk alat ukur angket yang digunakan berupa skala likert dengan 4 pilihan jawaban sebanyak 18 butir pernyataan dengan indikator berdasarkan teori Meyer dan Allen untuk komitmen organisasi, dan penilaian kinerja berdasarkan teori Dessler, yang membagi kinerja kedalam 6 indikator yaitu *kualitas, produktivitas, pengetahuan mengenai pekerjaan dapat dipercaya, ketepatan waktu dan kebebasan* sebanyak 12 butir pernyataan.

## VI. PEMBAHASAN

Teknik analisa data yang dipergunakan adalah dengan menggunakan regresi linier sederhana kemudian dilanjutkan dengan korelasi produk moment dan diuji melalui uji t dan dengan menghitung determinasi (SPSS version 25.0).

### Analisis Regresi Sederhana

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.716 <sup>a</sup>	.513	.503		2.901

a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	425.394	1	425.394	50.556	.000 <sup>b</sup>
	Residual	403.886	48	8.414		
	Total	829.280	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.306	3.793		2.190	.033
	Komitmen organisasi	.725	.102	.716	7.110	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

## VII.

## VIII.

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	30.05	43.09	35.12	2.946	50
Residual	-6.569	6.155	.000	2.871	50
Std. Predicted Value	-1.722	2.706	.000	1.000	50
Std. Residual	-2.265	2.122	.000	.990	50

a. Dependent Variable: Kinerja

Data diatas menunjukkan nilai konstanta (a) sebesar 8.306 artinya apabila komitmen organisasi diasumsikan nol maka kinerja karyawan sebesar 8.306, nilai koefisien regesi komitmen organisasi .725 maka setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.428. Data menunjukkan bahwa Koefisien korelasi sebesar .716 artinya terdapat hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai. Besar koefisien determinasi totalnya R Square yaitu .513 artinya adalah bahwa persentase pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 51,3 %.

Dari uji hipotesis diketahui  $t$  hitung ( 7.110) >  $t$  tabel ( 2.010) atau signifikansi (0,000) < 5% (0,05) dapat diartikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di

universitas Amir Hamzah terbukti para pegawai memiliki komitmen yang kuat dan kinerja yang tinggi sehingga visi dan misi berjalan sesuai dengan tujuan organisasi.

## **VII. KESIMPULAN & SARAN**

### **7.1. Kesimpulan**

Dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini mengenai analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Universitas Amir Hamzah maka dapat diperoleh *kesimpulan* sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dengan kinerja dengan korelasi sebesar 0.716.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di universitas Amir Hamzah dengan nilai koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0.725.
3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 51,3 %. Yang berarti bahwa 48,7% kinerja dipengaruhi oleh variabel yang lain.

### **7.2. Saran**

1. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kesadaran akan komitmen organisasi penting untuk dilakukan secara terus menerus, sehingga kinerja juga akan semakin meningkat yang tentunya akan berguna bagi perkembangan dan kemajuan organisasi.
2. Organisasi terutama universitas Amir Hamzah diharapkan untuk meningkatkan terus kualitas kinerja pegawai baik dengan memberikan pelatihan maupun motivasi sehingga keterikatan pegawai terhadap organisasi semakin kuat.
3. Bagi penelitian selanjutnya disarankan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan variabel dan indikator-indikator yang belum tercakup dalam penelitian ini sehingga dapat menghasilkan temuan baru yang berguna bagi kemajuan ilmu pengetahuan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2001), *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Dessler, G. 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta :Index.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly. 2003. *Organizations Behaviour, Structure and Process*. 8th ed. Boston: Richard D. Irwin Inc.
- Harsono, 2008. *Pengelolaan Perguruan Tinggi*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2002. *Organizational Behavior: 7 th Edition*. New York: McGrawHill Inc
- Allen, N.J. dan J.P. Meyer. 1991. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational. *Journal of Occupational Psychology*. 63 (1): 1- 18.
- Nurandini, Arina. 2014. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta). Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen
- Permenristekdikti No. 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
- Robbins and Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian bisnis. Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung.Afabeta.
- Wibawa, S, 2010. Sistem Rekrutmen Dan Jenjang Karir Staf Di Perguruan Tinggi Negeri. *Program I-Mhere Component B.2a Batch Iii Institut Seni Indonesia Yogyakarta Kamis, 25 Oktober 2010*.