

## **Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dengan Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kementerian Perhubungan Kelautan Kabupaten Serdang Bedagai**

**Jopinus Saragih**

Universitas Efarina

[jr.saragih68@gmail.com](mailto:jr.saragih68@gmail.com)

**Abstrak** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dengan Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kementerian Perhubungan Kelautan Kabupaten Serdang Bedagai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode data kuantitatif. Sedangkan data yang digunakan adalah data sekunder. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti membuat kesimpulan bahwa hipotesis pertama diterima, artinya Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Commitment*, hipotesis kedua diterima, artinya Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja, hipotesis ketiga ditolak, artinya *Organizational Commitment* tidak merupakan variabel intervening yang memediasi pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja. Untuk menjaga prestasi kerja yang dimiliki pegawai, sebaiknya instansi memperhatikan lagi sistem pelatihan kerja karena semakin baik system pelatihan kerja maka akan semakin tinggi juga prestasi kerja pegawai.

**Kata Kunci** Pelatihan Kerja, Prestasi Kerja Pegawai dan Organizational Commitment

### **I. PENDAHULUAN**

Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia akan terwujud jika semangat dalam bekerja untuk melaksanakan tujuan organisasi dilakukan dengan penuh rasa tanggung jawab. Sumber daya manusia mempengaruhi kinerja dalam organisasi dimana peran sumber daya manusia yang berkualitas dalam rangka kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting. Ada beberapa faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya kinerja karyawan, terutama sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kerjasama kelompok yang diberikan oleh pegawai.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Rachmawati, 2009) dalam (Hidayah, 2016). Salah satu cara untuk memacu kinerja pegawai di suatu organisasi atau perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai secara optimal seperti pemberian kompensasi, mengadakan suatu pelatihan kerja bagi pegawai baru, mendapatkan perhatian khusus bagi pegawai yang berprestasi seperti memberikan

penghargaan, dan bentuk- bentuk perhatian lain kepada semua pegawainya. Dengan adanya kegiatan akan sangat berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Motivasi dengan kompensasi dapat memotivasi perilaku pegawai untuk mendorong bekerja dengan lebih giat, semangat, dan terarah untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Berikut ini adalah fakta kinerja di dalam instansi:

**Tabel 1.1. Sasaran kinerja**

Sasaran Strategis	Sasaran Program	Target	Pencapaian
Perkapalan dan pelabuhan	Program Peningkatan dan pengawasan masuk atau keluar nya Kapal	1 Tahun	80%
Program lingkungan hidup	Fasilitas dan perlengkapan	1 Tahun	90%
Penyesuaian Kepemimpinan	Program Keserasian Kebijakan aparatur	1 Tahun	79%

Sumber : Kementerian Perhubungan Kelautan Kabupaten Serdang Bedagai

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan–tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih trampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

Pelatihan yang baik juga membawa manfaat antara lain yang dikemukakan oleh Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright yaitu: meningkatkan pengetahuan para pegawai atas budaya dan para pesaing luar, membantu para pegawai yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu para pegawai untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, memastikan bahwa budaya instansi menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para pegawai untuk memberikan kontribusi bagi instansi pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut, mempersiapkan para pegawai untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita. (Noe et al. 2008, p.266).

Luthans (2012:249) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah : “Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan, Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk selalu memberikan pelayanan prima kepada masyarakat luas dengan menggunakan segala sumber daya yang mereka miliki demi terwujudnya pemerintahan yang bersih

dan terbuka (*Good Corporate Governance*). Hal ini juga terlihat dengan ketekunan dan komitmen dari para pegawai Negeri sipil di kantor kementerian perhubungan kelautan kabupaten Serdang Bedagai yang menjadi faktor pemicu meningkatnya hasil prestasi kerja dan target pencapaian yang ditetapkan oleh pemerintah melalui dinas perhubungan kelautan. *Organizational Commitment* yang baik juga akan mendorong pencapaian kinerja maksimal bagi para pegawai, dikarenakan adanya suatu bentuk kesungguhan dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat.

Keberhasilan atau tercapainya suatu tujuan dari organisasi tidak bias terlepas dari hasil kerja seluruh komponen sumber daya manusia (SDM) yang terdapat pada organisasi tersebut. Dalam pencapaian tujuan tersebut, organisasi harus mempunyai pegawai yang produktif dan dapat bekerja secara konsisten terhadap suatu instansi tersebut. Tingkat konsisten karyawan dalam bekerja menjadi hal yang sangat penting dan diperlukan oleh semua organisasi di dunia. Oleh karena itu kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting, terutama yang berkaitan dengan upaya peningkatan konsisten kerja pegawai pada organisasi agar mereka dapat bekerja dengan baik dan bertahan pada organisasi tersebut lebih lama. Setiap pegawai berperan penting untuk usaha mencapai tujuan organisasi, dalam mencapai tujuan itu memerlukan komitmen setiap pegawai untuk memajukan instansi.

## **II. KAJIAN TEORITIS**

### **1. Pelatihan Kerja**

Menurut Simamora (2004:273) Pelatihan merupakan suatu hal yang tidak bisa dipisahkan dalam dunia ketenagakerjaan. Hal tersebut erat kaitannya karena pelatihan merupakan suatu rangkaian kegiatan atau proses yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seorang karyawan atau pegawai guna melaksanakan tugasnya. Menurut Satmoko dan Irmin (2006:2) Pelatihan adalah usaha untuk membekali pengetahuan, pengembangan kompetensi kerja, meningkatkan kemampuan, meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kesejahteraan.

### **2. Komitmen Organisasional**

Kaswan (2015:125), definisi komitmen organisasi adalah sebagai tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja dan kemauan bekerja atas nama/untuk kepentingan organisasi, dan kemungkinannya mempertahankan keanggotaannya. Fenty (2016), definisi komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

### **3. Prestasi Kerja**

Menurut Sutrisno (2011:150), prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Menurut Maier dalam Sutarto Wijono (2011:59), prestasi kerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dalam pekerjaannya. Mangkunegara (2013:67) : “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### III. METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan metode deskriptif pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Analisis data adalah suatu keinginan untuk mengelompokkan, membuat suatu urutan, memanipulasi serta menyingkat data sehingga mudah untuk dibaca dan dipahami. Dengan pekataan lain, kegiatan analisis data adalah data mentah yang telah dikumpulkan perlu dikategorisasikan atau dibagi atas beberapa kategori atau kelompok, disingkat sedemikian rupa sehingga data dapat menjawab masalah sesuai dengan tujuan penelitian dan dapat menguji hipotesis (Silaen dan Widiyono, 2013).

Analisis regresi sederhana menurut Ghozali (2011) didasarkan pada hubungan kausal atau fungsional satu variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien regresi ini bertujuan untuk memastikan apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regres tersebut secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel dependen. Analisis regresi linier sederhana berfungsi untuk menguji hubungan sebab akibat antara variabel faktor penyebab terhadap variabel akibatnya.

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Uji Asumsi Klasik Persamaan I

##### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:154).

**Tabel 4.1. Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test**  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		32	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.09637601	
Most Extreme Differences	Absolute	.185	
	Positive	.185	
	Negative	-.081	
Test Statistic		.185	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.007 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.344 <sup>d</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.127
		Upper Bound	.560

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 32 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : Data diolah (2022)

Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Monte Carlo Sig.*) seluruh variabel sebesar 0,344. Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

**b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

**Tabel 4.2. Hasil Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	.116	.807		.143	.887
	Pelatihan_Kerja_X	.048	.047	.182	1.012	.320

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan pengujian diatas nilai signifikansi motivasi lebih besar dari 0,05 (5%) yaitu 0,320, dan pengujian nilai signifikansi Pelatihan Kerja lebih besar dari 0,05 (5%) yaitu 0,320 maka tidak ada indikasi terjadinya Heteroskedastisitas.

**2. Pengujian Regresi Linier Sederhana**

Pengujian regresi linear sederhana menjelaskan besarnya peranan Pelatihan Kerja (X) terhadap *Organizational Commitment* (Z).

**Tabel 4.3. Hasil Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.184	1.593		2.626	.013		
	Pelatihan_Kerja_X	.726	.094	.817	7.750	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Organizational\_Commitment\_Z

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi :  $Z = a + b_1X + \epsilon$ , sehingga diperoleh persamaan :  $Z = 4,184 + 0,726 X + \epsilon$

**3. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.4. Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.817 <sup>a</sup>	.667	.656	1.114	1.693
a. Predictors: (Constant), Pelatihan_Kerja_X					
b. Dependent Variable: Organizational_Commitment_Z					

Sumber : Data diolah (2022)

Dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,656 atau 65,6%. Hal ini menunjukkan jika Pelatihan Kerja (X) dapat menjelaskan *Organizational Commitment* (Z) sebesar 65,6%, sisanya sebesar 34,4%.

#### 4. Uji Asumsi Klasik Persamaan II

##### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:154).

**Tabel 4.5. Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.15489038	
Most Extreme Differences	Absolute	.129	
	Positive	.088	
	Negative	-.129	
Test Statistic			.129
Asymp. Sig. (2-tailed)			.193 <sup>c</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.625 <sup>d</sup>
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.405
		Upper Bound	.845
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 32 sampled tables with starting seed 299883525.			

Sumber : Data diolah (2022)

Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Monte Carlo Sig.*) seluruh variabel sebesar 0,625. Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

##### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

**Tabel 4.6. Hasil Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1.(Constant)	1.691	1.176		1.438	.161
Pelatihan_Kerja_X	-.085	.108	-.250	-.788	.437
Organizational_Commitment_Z	.038	.122	.100	.314	.755

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan pengujian diatas nilai signifikansi motivasi lebih besar dari 0,05 (5%), pengujian nilai signifikansi Pelatihan Kerja lebih besar dari 0,05 (5%) yaitu 0,437 dan pengujian nilai signifikansi *Organizational Commitment* lebih besar dari 0,05 (5%) yaitu 0,755 maka tidak ada indikasi terjadinya Heteroskedastisitas.

**5. Pengujian Regresi Linier Berganda**

Pengujian regresi linear berganda menjelaskan besarnya peranan Pelatihan Kerja (X) dan *Organizational Commitment* (Z) terhadap Prestasi Kerja (Y).

**Tabel 4.7. Hasil Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1.(Constant)	3.152	1.893			1.665	.107		
Pelatihan_Kerja_X	.500	.174	.543		2.874	.008	.333	3.002
Organizational_Commitment_Z	.314	.196	.303		1.606	.119	.333	3.002

a. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja\_Y

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi :  $Y = a + b_1X + b_2Z + \epsilon$  , sehingga diperoleh persamaan :  $Y = 3,152 + 0,500X + 0,314Z + \epsilon$

**6. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.8. Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 <sup>a</sup>	.655	.632	1.194

a. Predictors: (Constant), Organizational\_Commitment\_Z, Pelatihan\_Kerja\_X

b. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja\_Y

Sumber : Data diolah (2022)

Dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,632 atau 63,2%. Hal ini menunjukkan jika *Organizational Commitment* (Y1) dan Pelatihan Kerja (X) dapat menjelaskan Prestasi Kerja (Y2) sebesar 63,2%.

**7. Uji t (Parsial) Persamaan I**

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.9. Uji Parsial (t) Persamaan I**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.184	1.593		2.626	.013		
	Pelatihan_Kerja_X	.726	.094	.817	7.750	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Organizational\_Commitment\_Z

Sumber : Data diolah (2022)

- a. Uji Hipotesis pengaruh variabel Pelatihan Kerja (X) terhadap variabel *Organizational Commitment* (Z). Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} (4,184) > t_{tabel} (1,697)$ , demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya variabel Pelatihan Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Commitment* (Z).

**Tabel 4.10. Uji Parsial (t) Persamaan 2**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.152	1.893		1.665	.107		
	Pelatihan_Kerja_X	.500	.174	.543	2.874	.008	.333	3.002
	Organizational_Commitment_Z	.314	.196	.303	1.606	.119	.333	3.002

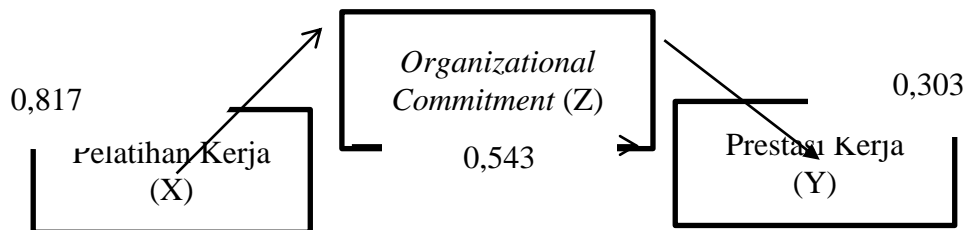
a. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja\_Y

Sumber : Data diolah (2022)

- a. Uji Hipotesis pengaruh Pelatihan Kerja (X) terhadap Prestasi Kerja (Y). Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} (2,874) > t_{tabel} (1,697)$ , dan nilai signifikansinya sebesar  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya Pelatihan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).
- b. Uji Hipotesis pengaruh *Organizational Commitment* (Z) terhadap Prestasi Kerja (Y). Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} (1,606) < t_{tabel} (1,697)$ , dan nilai signifikansinya sebesar  $0,00 > 0,05$  maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga ditolak, artinya *Organizational Commitment* (Z) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).

### 8. Analisis Jalur

Apabila pengaruh tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel intervening lebih besar dibanding pengaruh secara langsung variabel bebas terhadap variabel terikat, maka variabel tersebut bisa menjadi variabel yang memediasi antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016).



**Gambar 4. 1 Analisis Jalur**

Sumber : Data diolah (2022)

Pada gambar analisis jalur memperlihatkan pengaruh langsung variabel X terhadap variabel Y sebesar 0,543. Sementara pengaruh tidak langsung melalui variabel Z yaitu  $0,817 \times 0,303 = 0,2475$  dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui variabel Z lebih besar dibanding pengaruh secara langsung terhadap variabel Y.

### V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama diterima, artinya Pelatihan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Commitment* (Z).
2. Hipotesis kedua diterima, artinya Pelatihan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).
3. Hipotesis ketiga ditolak, artinya *Organizational Commitment* (Z) tidak merupakan variabel intervening yang memediasi pengaruh Pelatihan Kerja (X) terhadap Prestasi Kerja (Y).

### REFERENCES

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Edy Sutrisno, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fenty, A, 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Penerapan Prinsip Good Governance terhadap kinerja Perguruan Tinggi. Jurnal. Volume 7 No. 01.
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- 
- Henry Simamora, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Hidayah, Nurul. 2016. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta), Yogyakarta: Skripsi tidak diterbitkan.
- Kaswan. (2015). Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti. Bandung: Alfabeta.
- Luthans, Fred. 2012. "Perilaku Organisasi". Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Noe., Raymond A., John R., Hollenbeck., Barry G. & Patrick M.W. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing. Jakarta: Salemba Empat.
- Satmoko & Irmin,S. 2006. Mendesain Strategi Pelatihan Karyawan. Seyma Media, Jakarta.
- Silaen dan Widiono. 2013, Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis, In Media.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Widodo, Suparno. 2015." Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wijono, Sutarto. 2011. Kepemimpinan Dalam Prespektif Organisasi. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.