

DISIPLIN KERJA DITINJAU DARI KOMITMEN ORGANISASI PADA SATUAN KERJA BIRO LOGISTIK POLDA JAWA TENGAH

Ichsan Dicky Wicaksana¹, I Rheny Arum Permitasari²

Fakultas Psikologi Universitas AKI

521180070@student.unaki.ac.id

Abstract

Discipline is the most important thing that must be owned by an employee, one of the factors that influence work discipline is organizational commitment. Therefore this study aims to determine the relationship between organizational commitment and work discipline in members of the Police Logistics Bureau of the Central Java Regional Police. The sample used was members of the Logistics Bureau of the Central Java Regional Police, totaling 200 people. The sampling technique used is incidental random sampling technique. The data analysis used is Spearman's correlation. The results of this study indicate that there is a very significant relationship between organizational commitment and work discipline in members of the Police Logistics Bureau of the Central Java Regional Police. This is shown from the value of the coefficient $\sigma = 0.619$ with a significance = 0.000 ($p < 0.01$) which means that there is a very significant relationship between organizational commitment and work discipline which is shown from a significance value of $< 1\%$, and this means that the hypothesis submitted is acceptable. The magnitude of the influence of organizational commitment on work discipline in members of the Logistics Bureau of the Central Java Regional Police is shown from the value of the coefficient of determination $R^2 = 38\%$.

Keywords: Work discipline, organizational commitment

Abstrak

Kedisiplinan merupakan hal yang terpenting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah komitmen organisasi. Oleh karena itu pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada anggota Kepolisian Biro Logistik Polda Jateng. Sampel yang digunakan adalah anggota kepolisian Biro Logistik Polda Jateng yang berjumlah 200 orang. Adapun teknik sampling yang digunakan adalah teknik incidental random sampling. Analisis data yang digunakan adalah korelasi Spearman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada anggota Kepolisian Biro Logistik Polda Jateng. Hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien $\sigma = 0,619$ dengan signifikansi = 0,000 ($p < 0,01$) yang berarti ada hubungan yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja yang ditunjukkan dari nilai signifikansi $< 1\%$, dan hal ini berarti hipotesis yang diajukan dapat diterima. Adapun besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pada anggota Kepolisian Biro Logistik Polda Jateng ini ditunjukkan dari nilai koefisien determinasi $R^2 = 38\%$.

Kata kunci : Disiplin kerja, komitmen organisasi

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang mendasar dimana dalam mengimbangi dan memenuhi tuntutan bisnis yang lebih kompetitif sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki perilaku kerja yang positif, seperti komitmen kerja yang tinggi pada perusahaan, disiplin, inovatif, proaktif, mampu berorientasi pada kepuasan pelanggan (Robbins dalam Winahyu 2007)

Menurut Theo Haiman (Nawawai 2003) disiplin adalah suatu kondisi yang tertib dengan anggota organisasi yang berperilaku sepantasnya dan memandang peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima. Pelaksanaan disiplin hendaknya dilakukan secara sukarela, patuh dan taat serta mau menerima sanksi-sanksi bila melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi perusahaan, misalnya adanya kesadaran kesediaan menaati peraturan, kesediaan bertanggungjawab, kesanggupan individu untuk melakukan pekerjaan dengan sikap jujur. kenyataan yang tidak dapat dipungkiri, sebelum masuk dalam sebuah organisasi, seorang karyawan tentu mempunyai aturan, nilai, norma sendiri yang merupakan proses sosialisasi dari keluarga atau masyarakat. Seringkali terjadi aturan, nilai dan norma diri tidak sesuai dengan aturan yang ada di institusi tempat individu bekerja.

Penegakan kedisiplinan merupakan sesuatu yang penting bagi suatu organisasi, sebab dengan kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kurangnya pengetahuan tentang peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada merupakan penyebab banyaknya tindakan indisipliner.

Berdasarkan data yang peneliti dapatkan, perilaku indisipliner anggota Polri, salah satunya ditunjukkan dari absensi anggota Polri. Beberapa anggota Polri tidak

hadir dengan berbagai alasan, selain itu banyak anggota yang lain mengalami keterlambatan ketika masuk kerja sehingga kompensasi terpotong sebesar 1% dari akumulasi keterlambatan. Berikut rekapitulasi absensi anggota Polri.

Tabel 1
Rekapitulasi Absensi Anggota Polri di Jawa Tengah
Januari 2021 – Juni 2021

| Periode | Jumlah Anggota | Cuti | Ijin | Tidak Kerja | Precentage Absensi kehadiran |
|----------------|-----------------------|-------------|-------------|--------------------|-------------------------------------|
| Jan-21 | 35.259 | 3.1% | 4.2% | 5.8% | 86.9% |
| Feb-21 | 35.259 | 3.5% | 7.7% | 8.1% | 80.7% |
| Mar-21 | 35.260 | 2.7% | 6.2% | 7.3% | 83.8% |
| Apr-21 | 35.235 | 4.2% | 6.2% | 6.6% | 83.0% |
| Mei-21 | 35.233 | 5.8% | 12.7% | 6.9% | 74.5% |
| Jun-21 | 35.233 | 5.0% | 10.8% | 7.7% | 76.4% |

Sumber: Data Absensi Anggota Polda Jateng, 2021

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan evaluasi kehadiran kurang baik pada tahun 2021. Absensi menurun dalam semester akhir 2021. Apabila anggota Polri kurang disiplin saat kehadiran, secara struktur ada gap kebutuhan anggota ditiap satuannya yang mengakibatkan kurang optimalnya pelayanan masyarakat. Selain itu keterlambatan kerja dapat mendemotivasi anggota Polri karena tidak mendapatkan komponen penggajian penuh karena adanya potongan.

Permasalahan indisipliner lain yaitu berdasarkan www.inews.id, Senin, 31 Desember 2020 - 12:37 WIB, 15 anggota Polri dari Polda Jawa Tengah dipecat. Mereka terlibat berbagai kasus, seperti Narkoba, Pidana, Pelanggaran Disiplin atau Desersi, Pungli hingga Kasus Asusila. Pemecatan ini untuk menjaga citra Polri di masyarakat dan tidak mentolerir anggota yang terlibat berbagai pelanggaran. Para anggota yang dipecat yakni berasal dari Polda Jateng, Polrestabes Semarang, Polres

Boyolali, Polres Brebes, Polres Temanggung, Polres Karanganyar, Polres Klaten, Polres Pati, Polres Blora dan Polres Sukoharjo. Jumlah ini menurun dibanding tahun sebelumnya mencapai 50 personel yang dipecat dan mengalami peningkatan di 2 tahun sebelumnya yakni 10 pemecatan. Hal ini menunjukkan perilaku anggota Polri masih belum disiplin secara keseluruhan. Selain itu, sanksi yang selama ini diberikan untuk menertibkan anggota kurang efektif memberikan efek jera pada pelanggar karena di tiap tahunnya masih ada yang melakukan penyimpangan dan tidak disiplin.

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus menerus. Proses tersebut dapat efektif, maka pemimpin perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif dan membuat suatu komitmen peraturan dalam organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut Modway (Priyatma 2008) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Menurut Greenberg dan Baron (Winahyu 2007) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi cenderung lebih stabil dan produktif sehingga lebih menguntungkan organisasi. Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi menjadi hal yang penting dan syarat untuk masuk ke dalam sebuah organisasi. Katz dan Kahn (Suseno 2010) menyatakan bahwa komitmen yang tinggi akan membuat perusahaan lebih kompetitif karena karyawan yang berkomitmen tinggi biasanya kreatif dan inovatif.

Komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan bekerja secara optimal sehingga mencurahkan perhatian, pikiran dan waktunya untuk pekerjaannya. Sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut Krein (dalam Wibowo 2016) seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya. Sehingga apa yang sudah dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Adapun variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, sebagai variabel tergantung (Y) disiplin kerja akan diukur menggunakan skala likert yang disusun berdasarkan pada konsep disiplin kerja dari beberapa tokoh yaitu berdasarkan aspek disiplin terhadap peraturan-peraturan, aspek disiplin waktu, aspek disiplin terhadap tugas dan tanggung jawab, aspek menerima sanksi-sanksi apabila melanggar peraturan, tugas dan tanggungjawab. Sedangkan untuk variabel bebas (X) yaitu komitmen organisasi, akan diukur menggunakan skala likert yang disusun berdasarkan pada konsep dimensi Komitmen organisasi yang dikemukakan oleh teori Meyer, Allen dan Smith (dalam Sopiah 2008) yaitu : Affective commitmen, Continuance commitment, Normative commitment. Populasi dalam penelitian ini adalah Anggota Polri yang bekerja pada satuan kerja Logistik Polda Jawa Tengah yang berjumlah 248. Adapun teknik sampling yang digunakan adalah menggunakan teknik insidental sampling. Teknik insidental sampling menurut Sugiyono (2016) adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang tersebut cocok sebagai narasumber data.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis korelasi secara parametrik menggunakan korelasi Product Moment dari Karl Pearson dengan cara membandingkan hasil koefisien korelasi product moment (r_{xy}). Sementara itu, analisis korelasi secara non-parametrik menggunakan metode Spearman dengan cara membandingkan koefisien korelasi Spearman (ρ). Pada penelitian ini program komputerisasi yang akan digunakan adalah Statistical Package for Social Science (SPSS) for Windows Release versi 22.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji daya diskriminasi terhadap item dalam komitmen organisasi menunjukkan hasil koefisien korelasi dengan kisaran antara 0,344 – 0,703 atau $r_{xy} > 0,30$. Koefisien-koefisien korelasi tersebut dapat tercapai dengan keterlibatan 16 item komitmen organisasi yang dianggap memiliki daya diskriminasi memuaskan dengan menyisakan 2

item gugur yang terdiri dari item nomer 3 yang termasuk pada aspek Affective commitment sehingga masih menyisakan lima item lainnya untuk mengukur aspek tersebut. Dan item nomer 7 yang termasuk aspek Continuance commitment dan masih menyisakan lima item lainnya untuk mengukur aspek tersebut.

Sementara itu, koefisien Alpha Cronbach yang diperoleh pada skala komitmen organisasi menunjukkan hasil sebesar 0,893 atau mendekati 1,00. Hal ini menunjukkan bahwa skala komitmen organisasi dianggap sangat reliabel dan konsisten sebagai alat untuk mengukur variabel dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji linieritas penelitian ini diperoleh nilai Flinearity sebesar 121,415 dengan signifikansi 0,000 ($p < 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel disiplin kerja dengan komitmen organisasi bersifat linier.

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah “ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada satuan kerja biro logistik Polda Jawa Tengah”. Penghitungan korelasi non-parametrik Spearman terhadap kedua variabel penelitian menunjukkan adanya hasil koefisien $\sigma = 0,619$ dengan signifikansi = 0,000 ($p < 0,01$). Hal ini menandakan adanya kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja yang ditunjukkan dari nilai signifikansi $< 1\%$. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan pada penelitian ini diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh hasil bahwa “ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada satuan kerja biro logistik Polda Jawa Tengah” diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriani (2013) terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja, dengan sumbangan efektif 35,5 %. Penelitian lain dilakukan oleh Haryanto (2010) dengan hasil terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pegawai negeri sipil kantor kecamatan kembangan, artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi disiplin kerjanya. Hasil penelitian lainnya dilakukan oleh Galih Septian (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi di Badan Kepegawaian

Daerah Kota Cimahi termasuk dalam kategori baik, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi dengan disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat dijelaskan semakin seseorang merasa bagian dari organisasi, merasa memiliki dan merasa bahagia menjadi anggota dari organisasi maka seseorang tersebut akan menaati peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan oleh organisasi, seperti ketaatan terhadap jam masuk dan pulang kerja, seragam kerja, frekuensi kehadiran serta mengikuti prosedur dalam mengerjakan tugas. Tidak hanya itu, adanya resiko yang besar jika meninggalkan organisasi karena langkanya peluang pekerjaan dan adanya rasa tanggungjawab moral sebagai karyawan maka seseorang tersebut berusaha bertahan dan mengikuti seluruh peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Meyer dan Allen (dalam Luthans, 2008) bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi. Adanya kelekatan emosional antara karyawan dan organisasi (*Affective commitment*), adanya kesadaran mengenai untung rugi yang akan dihadapi jika meninggalkan organisasi (*continuance commitment*) dan yang ketiga kesadaran akan tanggungjawab terhadap organisasi (*normative commitment*). aspek komitmen tersebut mencerminkan suatu keadaan psikologis yang ada dalam diri individu, yaitu keinginan, kebutuhan dan kewajiban untuk berkomitmen pada organisasi.

Adanya kebutuhan untuk berkomitmen merupakan salah satu penyebab seseorang untuk berkomitmen pada organisasi, karena ia merasa bahwa organisasi memberikan keuntungan baginya. Sehingga terbentuklah suatu kewajiban di dalam dirinya bahwa ia harus berkomitmen. Apabila karyawan memiliki kelekatan untuk bertahan terhadap organisasinya ia harus menaati peraturan yang sudah ditetapkan dan bekerja secara optimal. Sebaliknya, karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah, mereka tidak memiliki kelekatan baik secara emosional, material dan sosial sehingga akan memunculkan perilaku absensi yang tinggi, kinerja dalam bekerja kurang baik, merasa stress dan dapat berdampak pada turn-over.

Hasil analisa kategorisasi variabel disiplin kerja pada anggota Polri satuan kerja Logistik berada pada kategori tinggi 74 % dan kategori sedang 26% . Karyawan yang

memiliki disiplin kerja yang baik akan menimbulkan keteraturan, ketepatan dan kepatuhan terhadap peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan dalam mencapai tujuan organisasi. Sejalan dengan pernyataan Lateiner (dalam Sara, 2011) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan sikap yang menunjukkan individu yang taat pada peraturan yang berlaku dalam melakukan dan melaksanakan tugas untuk mewujudkan tujuan organisasi serta sekaligus menjadi salah satu cara untuk mempertahankan eksistensi organisasi.

Hasil uji kategorisasi terhadap komitmen organisasi kerja pada anggota Polri satuan kerja Logistik berada pada kategori tinggi 81% dan kategori sedang 19%. Artinya Anggota Polri, memahami tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya, komitmen organisasi lebih dari sekedar keanggotaan formal, para anggota memiliki sikap bersedia mengusahakan tingkat upaya yang lebih tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuan. Hal ini sejalan dengan pendapat Steers (Kuntjoro, 2002) komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Pada penelitian ini, sumbangan efektif variabel komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pada anggota Polri satuan kerja Logistik Polda Jawa Tengah sebesar 38%, sisanya 62% dipengaruhi faktor lain seperti lingkungan kerja, kompensasi, kepribadian, keteladanan pemimpin, aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pemimpin mengambil tindakan, pengawasan pemimpin, dan perhatian pemimpin pada karyawan.

Penelitian ini juga tidak lepas dari kelemahan-kelemahan yang disebabkan oleh keterbatasan peneliti. kelemahan tersebut antara lain pengambilan data yang dilakukan secara online, membuat peneliti kesulitan dalam mengontrol subjek dalam mengisi skala, sehingga salah satu dampaknya data dari penelitian ini menjadi tidak normal. selain itu adanya social desirability yaitu suatu kecenderungan yang dilakukan subjek dalam merespon pernyataan dengan tujuan memberikan kesan lebih positif secara sosial diterima masyarakat.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kesimpulan yang diambil berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Satuan Kerja Biro Logistik Polda Jawa Tengah” diterima. Hubungan kedua variabel tersebut semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki anggota maka semakin tinggi disiplin kerja yang dilakukan oleh anggota, Begitu sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki maka semakin rendah disiplin kerja yang dilakukan anggota. Kesimpulan ini diambil berdasarkan hasil uji korelasi korelasi Spearman $\sigma = 0,619$ dengan signifikansi = 0,000 ($p < 0,01$).

Adapun sumbangan variabel komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pada anggota Polri satuan kerja Logistik Polda Jawa Tengah sebesar 38%, sisanya 62% dipengaruhi faktor lain seperti lingkungan kerja, kompensasi, kepribadian, keteladanan pemimpin, aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pemimpin mengambil tindakan, pengawasan pemimpin, dan perhatian pemimpin pada karyawan.

Hasil analisa kategorisasi variabel disiplin kerja pada anggota Polri satuan kerja Logistik berada pada kategori tinggi 74 % dan kategori sedang 26% .

Hasil uji kategorisasi terhadap variabel komitmen organisasi kerja pada anggota Polri satuan kerja Logistik berada pada kategori tinggi 81% dan kategori sedang 19%.

Saran

Bagi instansi berdasarkan hasil penelitian komitmen organisasi dan disiplin kerja bagi anggota yang sudah berada pada kategori tinggi, tetap dipertahankan demi meningkatkan kualitas dan mewujudkan tujuan institusi. Bagi yang komitmen organisasi masih tergolong sedang, mulai ditingkatkan dengan mengerjakan tugas yang diberikan lebih baik dan bertanggungjawab. Bagi yang disiplin kerja masih tergolong sedang, mulai ditingkatkan kepatuhan terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan institusi demi terciptanya suasana kerja yang kondusif. Bagi pimpinan, hendaknya melakukan supervisi secara teratur dan berkala menggunakan pendekatan secara kekeluargaan agar tercipta kedekatan antara pimpinan dan anggota. Listen to your employee, salah satu cara untuk

meningkatkan komitmen yang efektif dengan sekedar mendengarkan keluhan rekan kerja dapat menimbulkan kelekatan secara emosional dan rekan kerja dapat merasakan dipedulikan, sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi yang berdampak terhadap peningkatan disiplin kerja.

Bagi peneliti selanjutnya pengambilan data secara online, merupakan salah satu alternatif yang dapat dilakukan apabila peneliti tidak dapat secara langsung bertemu dengan responden, namun meski demikian peneliti hendaknya mampu mengontrol responden dalam proses pengisian skala. Social desirability dapat di atasi dengan membaca sumber-sumber referensi (Grand theory) supaya aitem yang dibuat benar – benar dapat menggambarkan keadaan responden yang sebenarnya, sehingga subjek tidak cenderung mengisi secara normatif. Peneliti mengharapkan agar, peneliti selanjutnya dapat mengkaji faktor lain yang berhubungan dengan disiplin kerja seperti kinerja karyawan, kompensasi, tipe pemimpin, lingkungan kerja dan lain-lain.

DAFTAR RUJUKAN

- Galih Septian. (2013). Pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil pada badan kepegawaian di Kota Cimahi. *Repository UPI Edu*. Universitas Pendidikan Indonesia
- Haryanto, Agus Budhi. (2010). Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol 4 No 1 Juni 2010 47-57*
- Kuntjoro, Sri Zainudin. (2002). *Komitmen organisasi*. Artikel. www.e-psikologi.com
- Luthans Fred. (2008). *Organizational Behavior Seventh Edition Boston* : McGraw-Hill, Inc
- Nawawai, H. (2003). *Kepemimpinan mengefektifkan organisasi*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Priyatma Aldo. (2008). Analisis pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT Sianr Sosro Semarang) *Skripsi Sarjana*. Semarang : Fakultas Ekonomika dan Bisnsi Universitas Diponegoro
- Robbins, S.P. (2001). *Organizational Behavior. Edisi Empat belas*. Person Education Inc, New Jesery

- Sara, Hennessy. (2011). Hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan AJB Bumi Putra 1912 di Jakarta Pusat. *Skripsi*. Fakultas Psikologi. Universitas Esa Unggul
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Suseno, M, N. (2010) Pengaruh dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja. *Jurnal Psikologi*. Vol.1 No.1 Juni 2010 : 94-100
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : CV Andi offset
- Wibowo. (2015). *Perilaku organisasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Pedasa
- Wibowo. (2016). *Manajemen kerja*, Jakarta : PT Raha Grafindo Pesada
- Winahyu, L. (2007). Perbedaan persepsi terhadap gaya kepemimpinan atasan berdasarkan komitmen organisasi. *Phoresisi Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*, 2007, Vol 9 No 2, hal. 134-153