

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Hatim Syayidah Aslami
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
dosen02569@unpam.ac.id

Manuskrip: Okt-2020; Ditinjau: Nov-2020; Diterima: Nov-2020; Online: Jan-2021; Diterbitkan: Jan-2021

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Universitas Pamulang. Sifat penelitian ini adalah asosiatif (hubungan) yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih dan menggunakan teknik nonprobability sampling. Cara penarikan sampel nya adalah menggunakan sampel jenuh yaitu berjumlah 100 karyawan pada Universitas Pamulang. Hasil perhitungan diperoleh nilai Fhitung $49,455 > Ftabel 3,09$ yang berarti komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_3 diterima yang berarti komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of organizational commitment and work environment simultaneously on the performance of Pamulang University employees. The nature of this study is associative (relationship), namely research that aims to determine the relationship between two or more variables and use nonprobability sampling techniques. The way to withdraw the sample is to use saturated samples, amounting to 100 employees at the University of Pamulang. The calculation results obtained by the value of Fcount $49.455 > Ftable 3.09$, which means that organizational commitment and work environment have a simultaneous effect on the performance of employees with a significant value of $0.000 < 0.05$. This shows that H_3 is accepted which means that organizational commitment and work environment have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Organizational Commitment, Work Environment and Performance.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perguruan tinggi merupakan wahana tenaga ahli yang mampu mengembangkan ilmu pengetahuan, meningkatkan kualitas dan memberikan sumbangan kepada pembangunan. Hanya dengan pengetahuan mendalam tentang apa yang dibutuhkan pembangunan tersebut, pendidikan akan mendapatkan hasil sesuai dengan misi dan fungsinya. Upaya mencapai keterkaitan tersebut mengacu pada tridarma perguruan tinggi yang meliputi kegiatan-kegiatan pendidikan (Proses belajar, Pendidikan dan pengabdian kepada masyarakat).

Mutu kinerja tentu saja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang kompleks, tidak terbentuk dari komitmen saja, tetapi juga di perkuat oleh visi, misi dan sistem nilai dan keyakinan yang dianut oleh lingkungan tempat bekerja karena setiap lembaga khususnya perguruan tinggi swasta yang didirikan oleh masyarakat mengemban visi dan misi khusus, selain misi umum yang seperti tridarma perguruan tinggi. Visi dan misi tersebut merupakan suatu karakter spiritual yang menjadi kekuatan dan pembeda dalam penyelenggaraan aktivitasnya.

Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi itu adalah menggambarkan sejauh mana seseorang mengidentifikasikan dirinya dengan organisasinya dan kesediaannya untuk tetap bertahan dalam organisasinya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut Schultz & Schultz (2006) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Menurut Bastian (2006:329) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan tujuan misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis dalam suatu organisasi. Kinerja adalah sebagai suatu tingkatan dimana karyawan memenuhi atau mencapai persyaratan kerja yang ditentukan. Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu.

Kinerja adalah sebagai suatu tingkatan dimana karyawan memenuhi atau mencapai persyaratan kerja yang ditentukan (Milkovich dan Boudreau, Wahyuningsih, 2003) Dalam perusahaannya Universitas Pamulang selalu senantiasa membina hubungan baik dan harmonis dengan karyawannya, dengan mengarahkan motivasi, menciptakan kepemimpinan yang baik, sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih

keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Sehingga Universitas Pamulang memberi penghargaan yang layak kepada karyawan yang berprestasi, juga meningkatkan kompetensi karyawan melalui pengembangan dan peningkatan keahlian serta kemampuan individual karyawan.

Untuk mencapai tingkat kepuasan yang tinggi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Pamulang di butuhkan sumber daya manusia yang memadai, agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis bermaksud mengadakan penelitian dengan judul: "Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Universitas Pamulang, Tangerang-Banten)".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Berapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan ?
2. Berapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ?
3. Berapa Besar pengaruh secara bersama-sama komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

II. METODE PENELITIAN.

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Universitas Pamulang Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi, sebanyak 100 orang.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi disajikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara variabel x dan variabel y

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Regresi Berganda

Tabel 1. Hasil Pengolahan Regresi Berganda Variabel X_1 dan X_2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	17,937	7,418		2,418	,017
	Komitmen Organisasi	-,253	,180	-,101	-1,404	,164
	Lingkungan Kerja	,708	,074	,691	9,600	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresinya $Y = 17,937 + (-0.101)X_1 + 0,691X_2$.

2. Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Nilai koefisien (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Pamulang.

Tabel 2. Koefisien Determinasi Hipotesis Ketiga

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,711 ^a	,505	,495	4,013

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai Adjusted *R-Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,495 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 49,5% sedangkan sisanya 50,5% dipengaruhi faktor lain.

3. Hasil Uji F Simultan Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji F Simultan Hipotesis

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1593,162	2	796,581	49,455	,000 ^b
	Residual	1562,398	97	16,107		
	Total	3155,560	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai $F_{hitung} = 49,455 > 3,09$ atau ($F_{hitung} > F_{tabel}$), hal tersebut juga diperkuat dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Pada komitmen organisasi terlihat persentasi responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16%. Yang menjawab setuju sebanyak 65,9%. Yang menjawab ragu-ragu sebanyak 14,8%. Yang menjawab tidak setuju 3,3%. Ini menunjukkan bahwa pendapat responden tentang komitmen organisasi sudah baik, tetapi masih harus lebih ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan semakin berjalan dengan sangat baik.

Berdasarkan nilai *R-Square* (koefisien determinasi) dapat diketahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,034 atau sebesar 34%. Maka dapat disimpulkan bahwa jika variabel komitmen organisasi tinggi, maka berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 34% sedangkan sisanya 66% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai nilai $t_{hitung} = -1,869 < 2,626$ atau ($t_{hitung} < t_{tabel}$). Dengan demikian H_0 diterima dan H_{a1} ditolak. Artinya tidak terdapat

pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Komitmen Organisasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Persamaan regresi linear pada variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja adalah: $Y = 64,030 + (-0,186X_1)$. Dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 64,030 berarti jika variabel X_1 tidak ada, maka terdapat Y sebesar 64,030. Dan nilai -0,186 berarti apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perubahan satu unit pada variabel X_1 akan berakibat terjadi perubahan pada Y sebesar -0,186. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh komitmen organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan arah negatif, artinya semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Dalam hal ini komitmen organisasi di Universitas Pamulang berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah kinerja karyawan.

2. Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada lingkungan kerja responden yang menjawab sangat setuju sebesar 18,08%. Yang menjawab setuju sebesar 75,38%. Yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6,23%. Yang menjawab tidak setuju sebanyak 0,31%. Ini menunjukkan bahwa pendapat responden tentang variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan sudah berjalan baik.

Berdasarkan *R-Square* (koefisien determinasi) dapat diketahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,490 atau sebesar 49,0%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 49,0% sedangkan sisanya sebesar 51,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} = 9,797 > 2,626$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Hal itu diperkuat dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan regresi linear pada variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah: $Y = 9,254 + 0,703X_2$. Dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 9,254 berarti jika variabel X_2 tidak ada maka terdapat Y sebesar 9,254. Dan nilai 0,703 berarti apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perubahan satu unit pada variabel X_2 akan berakibat terjadinya perubahan pada Y sebesar 0,703.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan kinerja. Untuk mengetahui keberhasilan kinerja perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja dengan berpedoman pada parameter dan indikator yang ditetapkan yang diukur secara efektif dan efisien seperti produktivitasnya. Sedangkan evaluasi kinerja melalui perilaku dilakukan dengan teman sekerja atau mengamati tindakan seseorang dalam menjalankan perintah atau tugas yang diberikan, cara mengkomunikasikan tugas dan pekerjaan dengan orang lain.

3. Pengaruh antara Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Adjusted *R-Square* (koefisien determinasi) variabel komitmen organisasi dan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan

sebesar 0,495 atau 49,5% sedangkan sisanya 50,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} = 49,455 > 3,09$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Hal ini diperkuat dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Persamaan regresi berganda variabel komitmen organisasi dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Diperoleh persamaan regresi $Y = 17,937 + (-0.101)X_1 + 0,691X_2$ diartikan bahwa tanpa variabel komitmen organisasi dan lingkungan kerja, besarnya nilai kinerja karyawan tetap, maka terbentuk sebesar 17,937. Jika variabel komitmen organisasi dengan nilai koefisien sebesar -0,101 meningkat dan variabel lingkungan kerja tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar -0,101. Nilai koefisien 0,691 pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, artinya jika variabel lingkungan kerja meningkat dan komitmen organisasi tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,715.

Seorang karyawan dengan komitmen organisasi yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan kontribusi positif terhadap nilai kinerjanya, namun jika salah satu atau bahkan kedua faktor tersebut bernilai negatif maka akan mempengaruhi nilai kinerja seseorang

V. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Universitas Pamulang, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} = -1,869 > 2,626$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Hal itu diperkuat dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 di terima dan H_{a1} ditolak. Artinya komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi linearnya adalah: $Y = 64,030 + (-0,186X_1)$.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengujian hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} = 9,797 > 2,626$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Hal itu diperkuat dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan memiliki kontribusi sebesar 49,5%.
3. Komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} = 49,455 > 3,09$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Hal ini diperkuat dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan memiliki kontribusi sebesar 50,5%.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang di dapat maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi pada Universitas Pamulang cukup rendah ini bisa dilihat dari kontribusi yang di berikan karyawan pada Universitas Pamulang. Universitas Pamulang harus dapat memberikan rasa yakin bahwa apa yang dilakukan karyawan dalam pekerjaannya adalah berharga bagi organisasi, karyawan merasa nyaman dan merasa mendapatkan dukungan yang penuh dari organisasi. Hal ini dapat

meningkatkan komitmen organisasi dan dapat membuat karyawan bertahan berada dalam lembaga ini.

2. Sebaiknya lembaga memperhatikan dan meningkatkan keamanan baik kesehatan maupun yang lainnya sehingga karyawan merasa aman jika sakit. Pimpinan juga perlu mempunyai hubungan yang baik kepada karyawan tanpa membedakan satu sama lain.
3. Motivasi kerja dan inisiatif karyawan harus lebih digali supaya dalam melakukan pekerjaan dengan cara yang berbeda tidak menyimpang dengan tanggung jawab terhadap pekerjaan serta karyawan harus lebih teliti dalam menyelesaikan pekerjaan agar hasil yang dicapai sesuai dengan keinginan lembaga.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Agus Subardi. (2001). *Manajemen Pengantar Edisi Revisi*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Amin, Kunaefi Elfachmi. (2015). *Evaluasi Kinerja Karyawan*. Malang: LTSM.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, Suharsimi. (2011). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta, Rhineka Cipta.
- Cushway, Barry. (2002). *Human Resource Management*. PT. Elex Media Computindo: 2002
- Dessler, Garry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Effendy, A. A., Sunarsi, D., Kristianti, L. S., Irawati, L., & Wahyitno, W. (2020). Effect Of Giving Reward and Motivation to Employee Productivity In PT. Sinar Kencana Jaya In Surabaya. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 1(1).
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multi Variat Dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Kartono, Kartini. (2008). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kembara, M. D., Hanny, R., Gantina, N., Kusumawati, I., Budimansyah, D., Sunarsi, D., & Khoiri, A. (2020). Scientific Literacy Profile Of Student Teachers On Science For All Context. *Solid State Technology*, 63(6), 5844-5856.
- Khoiri, A. (2016). Local Wisdom PAUD to Grow Student's Soft Skills (Study Cash: Development RKH On Science Learning). *Indonesian Journal of Early Childhood Education Studies*, 5(1), 14-17.
- Nurhayati, N. I. D. N., Hindarsah, I., Sos, S., Erlangga, H., Sos, S., & Maun Jamaludin, I. (2018). Pelatihan Pembukuan Di UKM Sumpia Chantika Dewi Cimindi Cimahi. Laporan Program Kepakaran Fisip Unpas Pengabdian Kepada Masyarakat Tahun Akademik 2016/2017, 1-22.
- Panggabean, Mutiara S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Viethzal dan Ahmad Fawzi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rozi, A., Agustin, F., Hindriari, R., Rostikawati, D., & Akbar, I. R. (2020). The Effect Of Leadership On Employee Performance at PT. Stella Satindo In Jakarta. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 1(1).
- Sarwani, S., Akbar, I. R., Handoko, A. L., & Ilham, D. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2a), 91-100.

- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Sunarsi, D. (2016). Hubungan Pengendalian Diri dengan Prestasi Belajar (Studi Kasus pada Mahasiswa Semester 1, Kelas 510 dan 511, Tahun Akademik 2015/2016, Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan).
- _____. Akbar, I. R., Prasada, D., Kristianti, L. S., Muliani, H. S., Anjayani, N. S., & Hendra, H. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2), 2465-2472.
- Surya Dharma. (2012). *Manajemen Kinerja : Falsafat Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan ke Tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Timpe, A., Dale. (2009). *Kinerja*, Jakarta: Gramedia Utama.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, Ahmad. (2013) *Kinerja Bebas Kompetensi*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.