



## Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan



Rahmin Muhammad<sup>1</sup>, Susetyowati Sofia<sup>2</sup>, Agilistya Rahayu<sup>3</sup>, Rokhimah<sup>4</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Muhammadiyah Sorong, Indonesia

<sup>4</sup>Institut Agama Islam Negeri Sorong, Indonesia

Email: [rahminm24@gmail.com](mailto:rahminm24@gmail.com), [susetyowati.sofia@gmail.com](mailto:susetyowati.sofia@gmail.com),  
[agilistya685@gmail.com](mailto:agilistya685@gmail.com), [rokhimah@iainsorong.ac.id](mailto:rokhimah@iainsorong.ac.id)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2023-11-06 Revised: 2024-02-05 Published: 2024-02-07  <b>Keywords:</b> Organizational; Commitment; Culture; Loyalty; Employee.	This study aims to determine the effect of organizational commitment on employee loyalty PT. Pelni (Persero) Sorong Branch, the influence of organizational culture on employee loyalty at PT. Pelni (Persero) Sorong Branch. This research uses this type of research with quantitative methods. This study uses descriptive and correlation methods using a quantitative approach. The population of this study are employees who work at PT. Pelni Persero Sorong Branch, totaling 34 people. The sampling technique of this study used a saturated sample with a sample of 34 people. Data collection techniques by distributing questionnaires. The results showed that organizational culture had a positive effect on employee loyalty at PT. Pelni Persero Sorong Branch. This is evidenced by a significant value of $0.012 <$ from the level of significance value of 0.05.
Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2023-11-06 Direvisi: 2024-02-05 Dipublikasi: 2024-02-07  <b>Kata kunci:</b> Organisasi; Komitmen; Budaya; Loyalitas; Karyawan.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan PT. Pelni (Persero) Cabang Sorong, pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Pelni (Persero) Cabang Sorong. penelitian ini menggunakan jenis penelitian dengan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan korelasi dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Pelni Persero Cabang Sorong yang berjumlah 34 orang. Teknik pengumpulan sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan sampel 34 orang. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan pada PT. Pelni Persero Cabang Sorong. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0.012 <$ dari taraf nilai signifikansi 0.05.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



### I. PENDAHULUAN

PT. Pelayaran Nasional Indonesia merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang maritim maskapai Pelayaran Nasional Indonesia yang mengoperasikan sejumlah 28 Unit kapal penumpang dan 4 Unit kapal barang. PT. Pelni Cabang Sorong sendiri memiliki sejumlah 4 unit kapal penumpang dengan kapasitas seluruhnya 1.500 penumpang dan 1 Unit kapal perintis atau kapal rede. Komitmen organisasi merupakan sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dalam pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2011). Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berkeinginan untuk mempertahankan keanggotannya dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi organisasi sendiri yaitu nilai-nilai yang diterapkan oleh perusahaan. Menurut Umi, (2015:02) Budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau

perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yaitu bagaimana anggota atau sekelompok karyawan mampu menghadapi masalah eksternal dan internal, maka dari itu budaya organisasi harus dikembangkan dan diajarkan kepada anggota agar dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota dalam menghadapi masalah. PT. Pelni (persero) cabang sorong memiliki komitmen untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu menyediakan jasa transportasi laut, meliputi jasa angkutan penumpang, dan muatan barang antar pulau. Selain itu PT. pelni memiliki budaya antara lain, *integrity* (integritas) setiap individu dalam perusahaan harus bertindak dengan integritas (kejujuran, konsisten, komitmen, berani, dan dapat dipercaya), dalam rangka mencapai keunggulan dalam kinerja berdasarkan tuntutan stakeholders (pemangku kepentingan). *Service excellence* (keunggulan layanan), fokus pada pelanggan untuk memberikan pelayanan prima dan

memastikan produk atau jasa yang dikerjakan dapat memenuhi kebutuhan pelanggan, continuous learning (belajar terus menerus) setiap individu dalam perusahaan harus mampu mentransformasikan dirinya secara berkelanjutan, berdasarkan tuntutan yang sedang maupun akan terjadi. Kesemuanya itu dapat terjadi apabila selalu dipraktikkan semangat belajar dan mencari cara baru yang lebih baik secara terus menerus (*enterpreneurship*), baik ditingkat individu, kelompok maupun perusahaan. *Careness* menjaga keselamatan, keamanan, dan kesehatan lingkungan untuk karyawan, mitra kerja, pelanggan maupun masyarakat pada umumnya. Berdasarkan latar belakang di atas, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan PT. Peln (Persero) Cabang Sorong,

## II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dengan metode kuantitatif, dengan pendekatan korelasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 34 responden karyawan pada PT. Peln Persero Cabang Sorong. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiono 2014:68). Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Peln Cabang Sorong. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui daftar pertanyaan, yang merupakan alat untuk mengumpulkan data berupa kuesioner, yang terdiri dari pertanyaan tentang identitas responden dan tentang variabel yang diteliti.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dapat diperoleh dengan menggunakan metode kuesioner. Kuesioner merupakan instrumen untuk pengumpulan data, di mana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti (Sugiyono, 2016: 193). Kuesioner ini didesain dengan pertanyaan atau pernyataan tertutup yang terdiri dari beberapa pertanyaan yang digunakan untuk mengetahui identitas responden, seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, lamanya bekerja. Pertanyaan tersebut akan diuji jawaban yang diberikan responden dengan menggunakan SPSS taraf kognisi akan menjadi faktor penting dalam menjawab pertanyaan tertutup.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Untuk membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel maka harus melakukan uji signifikansi untuk degree of freedom ( $df$ ) =  $n - 2$ , dengan  $\alpha = 5\%$  atau 0,05. Dalam hal ini jumlah sampel merupakan ( $n$ ). jika  $r$  hitung  $r$  tabel dan nilai  $r$  hitung nilainya positif maka dikatakan valid variabel itu. Tetapi jika  $r$  hitung tidak positif dan  $r$  hitung dari  $r$  tabel

maka variable tersebut tidak valid. Ghazali (2016 :53).

Tabel 1. Tingkat signifikan

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)			
KO1	0.748	0.3291	Valid
KO2	0.714	0.3291	Valid
KO3	0.629	0.3291	Valid
KO4	0.737	0.3291	Valid
KO5	0.729	0.3291	Valid
Budaya Organisasi (X2)			
BO1	0.456	0.3291	Valid
BO2	0.665	0.3291	Valid
BO3	0.478	0.3291	Valid
BO4	0.623	0.3291	Valid
BO5	0.412	0.3291	Valid
BO6	0.393	0.3291	Valid
Loyalitas Karyawan (Y)			
LK1	0.474	0.3291	Valid
LK2	0.439	0.3291	Valid
LK3	0.534	0.3291	Valid
LK4	0.674	0.3291	Valid
LK5	0.431	0.3291	Valid
LK6	0.580	0.3291	Valid

Dari tabel di atas diperoleh data yang menyatakan bahwa dari item pertanyaan yang diberikan kepada 34 responden ditemukan nilai ( $r$  hitung) lebih besar dari nilai ( $r$  tabel) yaitu 0,329, yang berarti penelitian tersebut dapat dikatakan valid, maka dapat dilanjutkan ke penelitian selanjutnya.

#### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Menurut Wiratna Sujarweni (2014) suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,6.

**Tabel 3.** Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbah's Alpha	Role of Thumb	Keterangan
Komitmen organisasi (X1)	0.892	0.60	Reliebel
Budaya Organisasi (X2)	0.613	0.60	Reliebel
Loyalitas Karyawan (Y)	0.733	0.60	Reliebel

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel yang terdiri dari Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyawan memiliki data yang reliabel, hal ini terlihat dari *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, maka dapat dikatakan bahwa item pertanyaan memiliki jawaban yang konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Hal ini membuktikan bahwa penelitian ini dapat dilanjutkan.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a) Uji Normalitas

Dalam metode uji normalitas dilakukan Metode Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*.

**Tabel 4.** Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
<b>N</b>		<b>34</b>
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,07789950
Most Extreme Differences	Absolute	,153
	Positive	,153
	Negative	-,107
Kolmogorov-Smirnov Z		,892
Asymp. Sig. (2-tailed)		,404
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov dapat diketahui bahwa *unstandardized residual* memiliki nilai *Asymp Sig* sebesar 0,404 > 0,05, maka hal ini menyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

#### b) Uji Linieritas

Pengujian linearitas pada penelitian ini menggunakan *Test for linearity* pada taraf signifikansi (Linieritas) kurang dari 0,05.

**Tabel 5.** Hasil Uji Linieritas

		Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
Loyalitas Karyawan	(Combined)	147,190	21,027	2,049	,087
	Linearity	94,239	94,239	9,183	,005
	Deviation from Linearity				
*Komitmen	Within Groups	52,951	8,825	,860	,537
Organisasi					

sasi		266,810	10,262		
Total		414,000			
Loyalitas Karyawan		193,317	16,110	1,533	,189
(Combined)					
Linearity		75,378	75,378	7,173	,014
Deviation from Linearity					
Within Groups		117,939	10,722	1,020	,463
Organisasi		220,683	10,509		
Total		414,000			

Hasil uji linieritas pada tabel diatas menunjukan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$  dan variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikan  $0,14 < 0,05$  hal ini menunjukan kedua variabel bebas (X1, X2) dan variabel terkait (Y) terdapat hubungan yang linier.

#### c) Uji Multikolinearitas

**Tabel 6.** Hasil Uji Multikolinearitas

		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,117	4,728		
	Komitmen Organisasi	,434	,270	,514	1,945
	Budaya Organisasi	,201	,239	,514	1,945
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan					

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Hasil uji multikolinearitas menunjukan bahwa nilai *Tolerance* lebih kecil dari nilai *Vif* yaitu  $0,514 < 1,945$ , maka analisis ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas

#### d) Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 7.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	
1	(Constant)	,547	3,250	,168
	Komitmen Organisasi	,139	,186	,747
	Budaya Organisasi	-,066	,164	-,399

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa nilai antara variabel Komitmen Organisasi menghasilkan nilai signifikan sebesar  $0,461 > 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Sedangkan variabel Budaya Organisasi menghasilkan nilai signifikan sebesar  $0,692 > 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

e) Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 8.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
			Std. Error		
		B			
1	(Constant)	9,117	4,728	1,928	,063
	Komitmen Organisasi	,434	,270	1,606	,118
	Budaya Organisasi	,201	,239	,841	,407

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, nilai konstanta sebesar 9,117, Komitmen Organisasi sebesar 0,434, Budaya Organisasi sebesar 0,201.

f) Uji hipotesis

a. Parsial (Uji t)

Uji T bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel *independen* dengan variabel *dependen* secara parsial. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel masing-masing *independen* yaitu Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap suatu variabel *dependen*, yaitu Loyalitas Karyawan, maka nilai signifikan t dibandingkan dengan derajat kepercayaannya. Apabila  $\text{sig } t > 0,05$  maka  $H_0$  diterima. Demikian pula sebaliknya jika  $\text{sig } t < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Bila  $H_0$  diterima ini berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen*.

**Tabel 9.** Hasil Uji T Komitmen Organisasi

Model	Unstandardized Coefficients			
	B	Std. Error	t	Sig.
1 (Constant)	10,281	4,500	2,285	,029
Komitmen Organisasi	,593	,193	3,071	,004

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 3,071 dengan taraf signifikan 0,004. Maka dapat dikatakan bahwa t hitung > t tabel ( $3,071 > 2,03951$ ) dan nilai Signifikan kurang dari 0,05 ( $0,004 < 0,05$ ), yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$  (oleh sebab itu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas karyawan).

**Tabel 10.** Hasil Uji T Budaya Organisasi

		Unstandardized Coefficients			
		Std. Error		t	Sig.
Model		B			
1	(Constan)	12,736	4,257	2,992	,005
	Budaya Organisasi	,468	,175	2,669	,012

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis variabel Budaya Organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 2,669 dengan taraf signifikan 0,120. Maka dapat dikatakan bahwa t hitung > t tabel ( $2,669 > 2,03951$ ) dan nilai signifikan kurang dari 0,05 ( $0,012 < 0,05$ ), yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$  (oleh sebab itu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi terhadap Loyalitas karyawan).

b. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F untuk menguji pengaruh variabel *independent* secara bersama-sama terhadap variabel *dependent*. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05.

**Tabel 11.** Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	F	Sig.
1 Regression	101,376	5,026	,013 <sup>b</sup>
Residual	312,624		
Total	414,000		

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi

Berdasarkan rumus  $f_{\text{tabel}} = (k ; n-k-1)$  maka diperoleh nilai  $f_{\text{tabel}}$  sebesar 3.30. sedangkan berdasarkan tabel 4.15 nilai  $f_{\text{hitung}}$  5.026 dan nilai sig 0.013 artinya nilai  $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$  ( $5,026 > 3,30$ ) dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 ( $0,013 < 0,05$ ). Disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$  (komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap loyalitas karyawan).

c. Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 12.** Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,495 <sup>a</sup>	,245	,196	3,176

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,245 (24,5%) ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi yang didapatkan dimana

variabel independen yaitu Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap variabel dependen Loyalitas Karyawan sebesar 24,5% sedangkan sisanya ( $100\% - 24,5\% = 75,5\%$ ) hal ini dijelaskan bahwa ada faktor lain yang mempengaruhi Loyalitas karyawan yang tidak termasuk dalam analisis regresi ini.

## B. Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Variable komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Peln Persero Cabang Sorong. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi  $0,004 < \text{ taraf signifikansi } 0,05$ . Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Peln Persero Cabang Sorong. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi variable stres kerja  $0,012 < \text{ dari taraf signifikansi } 0,05$ . Model 1 Regression Sum of Squares 101,376 Df Mean Square F Sig. 2 50,688 5,026 .013b Residual 312,624 31 10,085 Total 414,000 33 Unstandardized Coefficients Standardized Coefficients. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Variable komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan (bersamasama) terhadap loyalitas karyawan pada PT. Peln Persero cabang Sorong. Hal ini dapat di buktikan dengan hasil uji memperoleh nilai signifikansi  $0,013 < \text{ dari taraf nilai signifikansi } 0,05$ .

## IV. SIMPULAN DAN SARAN

### A. Simpulan

Variable komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Peln Persero Cabang Sorong. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi  $0,004 < \text{ taraf signifikansi } 0,05$  Variabel budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Peln Persero Cabang Sorong. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi variable budaya organisasi  $0,012 < \text{ dari taraf signifikansi } 0,05$ . Variable komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap loyalitas karyawan pada PT. Peln Persero Cabang Sorong. Hal ini dapat di buktikan dengan hasil uji memperoleh nilai signifikansi  $0,013 < \text{ dari taraf nilai signifikansi } 0,05$ .

### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan saran-saran yang peneliti kumpulkan Bagi PT. Peln (Persero) Cabang Sorong agar dapat memahami dan mengerti apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan karyawan ketika menjalankan tugas dan tanggungjawab karyawan dalam

menjalankan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi guna mencapai tujuan perusahaan yaitu menyediakan jasa transportasi laut, meliputi jasa angkutan penumpang dan muatan barang, selain itu juga karyawan dapat meningkatkan budaya organisasi atau perusahaan antarlain, *integrity* (integritas), *service excellence* (keunggulan layanan), *continuous learning* (belajar terus menerus), *careness* (kehati-hatian).

## DAFTAR RUJUKAN

- Agus Tunggal Saputra, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan e-Urnl Bisma Universitas Pendidikan Ghanesa Jurusan Manajemen.
- Andromike Maineldi. Et, A. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Jatim Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu, Jurnal Of Manajemen.
- Angelo, K. R. (2014). Perilaku Organisasi Edisi 9, Jakarta: Selemba Empat.
- Budiman, D. d. (2014). Perbedaan Komitmen Organisasi Antara Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak.
- Farida, U. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Muhammadiyah: Ponorogo.
- Gozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, F. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Victory International Futures. Journal Ekonomi, 66(1), 37–39.
- Hermawan, I. K. (2013). Analisis Faktor-Faktor yang Menentukan Loyalitas Karyawan pada PT. Inti Buana Permai. Denpasar Bali.
- Joushan, S. A. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterkaitan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi Pada Departemen Manajemen Institut Pertanian Bogor. Bogor.
- Judge, R. d. (2011). Perilaku Organisasi. Jakarta: Selemba Empat.
- Ketut, I. S. (2016). Peningkatan Mutu Pendidikan Luar Sekolah Dalam Upay Pembangunan Sumber Daya Manusia Jurnal Penjamin Mutu.

- Kurniawan, H. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motifasi Kerja dan kedisiplinan.
- Liu, V. (2016). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga dan Suasana Cafe Terhadap Kepuasan Konsumen di Goeboex Caffé Yogyakarta. Yogyakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan.
- Malayu, H. S. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moorhed, G. d. (2013). Perilaku Organisasi. Jakarta: Selemba Empat.
- Muliati, M. (2020). Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. AkMen JURNAL ILMIAH, 17(4), 518–528. <https://doi.org/10.37476/akmen.v17i4.1174>
- Noor, A. (2013). Manajemen Event. Bandung: Alfabeta.
- Permatasari, E. N. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Persepsi Harga dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian pada Pelanggan Minimart Skripsi Fakultas Ekonomi. Yogyakarta: Universitas Negri.
- Pratama, I. R., Utami, H., & Inayah. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Hazotel Semarang. Jurnal JOBS, 5(1), 51–62.
- Rivai, V. d. (2012). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi ke tiga. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S., (2013). Perilaku Dalam Organisasi Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2011). Perilaku Organisasi. Edisi 12, Selemba Empat.
- S.K., S. d. (2016). Statistik Untuk Ekonomi dan Keuangan Moderen Edisi 3 Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Schein, E. H. (2016). Pengaruh Upah Insentif, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SS Utama Surabaya Organisational Culture and Leadreship, Jossey Bass, San Francisco.
- Sugiono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. PT. Alfabeta.
- Sugiono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif R&D. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sugiono. (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: PT. Alfabeta.
- Sugiono. (2016). Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D. Bandung: PT. Alfabeta.
- sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: P.T Alfabet.
- Suparyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Yokyakarta: CV Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Tin, M. R. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi loyalitas Kerja Karyawan, Jurnal Ekonomi Sumber Daya Manuisa program Pascasarjana Magister Manajemen. program Pascasarjana Magister Manajemen. Program Pascasarjana Magister Manajemen. Surakarta: Universitas Muhammadiyah.
- Umi Wita. dkk. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 2 No. 1, Februari 2015.
- Wiratna, S. (2012). Statistik Untuk Penelitian. Yogyakarta: Garah Ilmu.
- Wiratna, S. (2014). Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.Zelfia, R. S. (2015). Perilaku Organisasi Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.