

PENGARUH PELATIHAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA CV. DELTA RAYA KOTA BATU)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

MANAJEMEN



OLEH :

TITUS TAMO BAPA

NIM. 2015120065

UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI

FAKULTAS EKONOMI

MALANG

2020

RINGKASAN

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pelatihan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi, baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Delta Raya. Penelitian yang akan dilakukan ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan CV. Delta Raya Kota Batu dengan sampel sebanyak 40 orang. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda, koefisien regresi (R^2), dan pengujian hipotesis menggunakan uji t parsial dan F simultan. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh positif variabel independen terhadap dependen, dan hasil analisis koefisien regresi (R^2) menunjukkan kontribusi pengaruh sebesar 79,7%. Sedangkan hasil uji hipotesis variabel pelatihan dan komitmen organisasi diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $<0,05$, sehingga disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara parsial (masing-masing) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel budaya organisasi memiliki $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $>0,05$ sehingga disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X_2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diharapkan pada pemimpin CV Delta Raya untuk dapat memberikan pelatihan kepada karyawan sesuai dengan keahliannya guna meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman di era digital saat ini

Kata Kunci: Pelatihan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Peran SDM terbilang penting yang tergabung dalam organisasi ataupun perusahaan. Penentu bagi kelancaran dan juga keefektifan kegiatan dalam suatu perusahaan dikarenakan penunjangnya adalah perusahaan diantaranya bakat dan kreativitas dan juga karya serta dorongan dan peran yang benar-benar ditampilkan dan dilihat pada bidang pekerjaan baik sebagai manajer dan juga karyawan dan pengusaha, komisaris, pemilik dan lain sebagainya disebut SDM.. Dengan ada unsur manusia suatu organisasi dan perusahaan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan. Dalam bidang pekerjaan keberhasilan dan kinerja seseorang sangat ditentukan oleh kompetensi, profesionalisme, dan juga sebuah komitmen untuk bidang pekerjaan yang ditekuninya. SDM yang sudah memiliki kesiapan akan membawa kemampuan dalam bersumbangsih dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Pengelolaan SDM sangat penting karena nantinya memberi keseimbangan antaranya SDM yang dibutuhkan dengan ditekankan kemajuan organisasi (Rivai dan Sagala, 2013).

Menurut daft (2006: 508) SDM yang berbasis manajemen yang nantinya mengarah untuk kegiatan yang akan diambil dan dilakukan penarikan dan pengembangan dan juga pemeliharaan tenaga kerja yang terbilang memiliki keefektifan yang terdapat dalam perusahaan. Meskipun sangat penting, banyak pemimpin organisasi masih belum memahami nilai dari aktifitas-aktifitas sumber daya manusia, selain itu karyawan seringkali tidak memahami seluruh fungsi

MSDM. Pendidikan yang efektif mengenai fungsi-fungsi MSDM adalah sangat penting. Memiliki tiga yang termasuk dalam bagian dimana semua pemimpin SDM sebagai pelaku yang mencocokkan mengintegrasikan target untuk organisasi dan juga dengan tujuan melakukan pemenuhan yang dibutuhkan karyawan.

Pelatihan merupakan suatu proses dalam mengembangkan SDM dimana hal ini dilakukan dalam perusahaan. Pengertian dari pelatihan sebagai upaya yang bertujuan untuk melakukan peningkatan dalam hal pengetahuan dan juga kemampuan dari karyawan yang nantinya dilaksanakan dalam melakukan pekerjaan yang terbilang efektif dan juga efisien (Sofyandi, 2008:113). Bentuk perbaikan dalam menguasai macam-macam keterampilan dan juga melakukan teknik dalam melaksanakan dalam bekerja yang terbilang terperinci dan juga rutin. Terdapat beberapa kegiatan dalam melakukan pelatihan dalam melakukan perencanaan dengan tujuan peningkatan keahlian dan pengetahuan dan juga pengalaman serta perubahan dari seseorang melalui sikap. Pemberian kemanfaatan dalam melakukan peningkatan dari pengetahuan untuk setiap tenaga kerja dan juga budaya dalam melakukan pembantuan untuk tenaga kerja dengan kepunyaan penguasaan keahlian dalam melakukan pekerjaan melalui teknologi yang terbilang baru yang nantinya tujuannya adalah tenaga kerja yang akan dibantu dan juga mempunyai pemahaman dalam bekerja yang terbilang memiliki keefektifan dan juga keefisienan yang terdapat pada tim dengan mendapatkan hasil produk dan juga jasa yang terbilang memiliki kualitas dan juga peningkatan kemampuan termasuk pengetahuan karyawan dalam dalam hubungannya dengan pekerjaan.

Keterkaitan dari pelatihan dan juga mampu atau tidaknya tenaga kerja dalam melakukan pelaksanaan pekerjaan dalam waktu saat ini dan mempunyai orientasi dapat membantu karyawan dengan tujuan keahlian yang akan dicapai serta mampu atau tidaknya pelaksanaan pekerjaannya (Meldona, 2009). Keterampilan dan juga pengetahuan dan termasuk sikap yang nantinya menjadi kebutuhan tenaga kerja didapatkan melalui pelatihan dengan tujuan melakukan peningkatan dari aspek kemampuan saat melaksanakan pekerjaan yang telah menjadi bagiannya. SDM tentunya menggunakan sarana dengan tujuan untuk berhadapan dengan setiap hambatan dan juga mendapatkan peningkatan keterampilan yang berada diluar dari sistem dalam pendidikan yang masih digunakan dalam waktu yang terbilang cepat karena menggunakan metode dalam keutamaannya praktek dibandingkan dengan teori yang bertujuan untuk mendapatkan peningkatan dari kinerja untuk saat sekarang dan juga untuk kedepannya.

Kinerja dari tenaga kerja mendapatkan pengaruh dari organisasi yang memiliki budaya, artinya bukan hanya pelatihan yang memberi pengaruh pada kinerja dari karyawan. Mengutip pemikiran Kotter dan Heskett dalam Sophia (2008) organisasi yang memiliki budaya mendapatkan pengaruh dari karyawan yang berkinerja dan organisasi yang berbudaya dibangun dengan harapan agar dapat meningkatkan kompetensi yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengertian dari organisasi sebagai tempat dimana beberapa individu yang memiliki perkumpulan menjadi satu yang nantinya akan melakukan kerjasama yang terbilang rasional dan juga secara sistematis dengan melakukan pemanfaatan organisasi melalui sumber daya yang dimilikinya dengan cara keefektifan dan juga

keefisienan semuanya itu bertujuan untuk tercapainya sesuai penentuan yang menjadi tujuan. Terdapat hubungan timbal balik dalam hal kerjasama yang harus searah dengan melakukan penyesuaian dengan polah dalam melakukan kegiatan diantara individu melalui interaksi internal dan juga eksternal dari organisasi. Melalui pola dalam berinteraksi perlunya menyelaraskan dari peraturan dan norma dan juga keyakinan dan nilai-nilai yang nantinya akan memberi pengaruh pengontrolan individu dalam organisasi sehingga organisasi yang memiliki budaya terbilang kuat sebagai patokan membentuk kinerja dalam berorganisasi yang terbilang tinggi.

Komitmen yang terdapat dalam organisasi sebagai sebuah tanggung jawab atau loyalita karyawan pada sebuah organisasi maupun perusahaan dengan tujuan untuk menjaga serta mempertahankan keorganisasian dan juga keanggotaan dalam organisasi maupun perusahaan dengan keinginannya sendiri. Komitmen yang terdapat dalam organisasi sebagai bentuk penyikapan perefleksian kelayalitan dari tenaga kerja dalam organisasi dan juga keberlanjutan dari yang namanya proses dimana individu yang terdapat dalam organisasi melakukan pengekspresian yang namanya perhatian pada organisasi dimana berhasil atau tidaknya disertakan dengan perubahan kemajuan yang terbilang berlanjut (Luthans, 2012:249). Organisasi tentunya memiliki komitmen sebagai persoalan keadaan yang nantinya individu yang terdapat dalam organisasi seperti karyawan akan memilih organisasi karena mempunyai tujuan yang akan diinginkannya dalam melakukan pertahanan anggota didalam organisasi (Zelvia, 2015).

Proses akan menghasilkan tujuan yang sudah dicapai sesuai kemampuannya disebut kinerja. Manajemen dilakukan yang namanya pendekatan melalui perilaku dan kinerja sebagai kualitas dan juga kuantitas sebagai hasil dan juga jasa yang nantinya individu yang sudah diberikan dalam melaksanakan pekerjaannya (Sari, 2017). Pekerjaannya yang dilakukan dan telah mendapatkan prestasi setelah bekerja dan melakukan secara membandingkan diantaranya hasil dari kerja dan juga penerapan standar yang sudah diberlakukan disebut kinerja. Individu yang melakukan pelaksanaan tugas yang dilakukan disesuaikan dengan tanggung jawab yang sudah dibebarkannya. Kerja yang dihasilkan yang dilakukan oleh individu dalam pencapaiannya melalui tugas yang dikerjakannya disesuaikan dengan kecakapan dan ketekunan dan juga pengalaman serta waktu yang dibutuhkannya.

Setiap tenaga kerja tentunya yang namanya kinerja memiliki peran penting untuk individu, melalui kinerja yang dimiliki oleh individu nantinya akan mendapatkan perhatian khusus dari pemimpin dalam perusahaan, karena akan berpotensi memberikan pengaruh untuk karyawan lainnya dalam kinerja yang dinilai dan akan mendapatkan prestasi yang akan dipromosikan dan pengembangan dan juga pemberian penghormatan karena sudah memperoleh prestasi dan tenaga kerja yang tidak memiliki prestasi dilakukan yang namanya di demosikan. Perusahaan yang memiliki komponen yang terbilang penting adalah karyawan. Karena dengan adanya tenaga kerja perusahaan menghasilkan yang namanya jasa dan juga produks, yang artinya melalui tenaga kerja dalam beroperasinya perusahaan menjadi lancar (Putri dan Setyaningrum, 2019).

Melalui kinerja yang dimiliki oleh individu dalam bekerja di perusahaan maka tenaga kerja tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang baik. Hasil dari proses bekerja yang baik karena diperoleh melalui kinerja yang dimiliki oleh karyawan dan dengan melalui itulah tujuan dari perusahaan akan dicapai. Melalui motivasi dan pelatihan dan juga kerja yang memiliki semangat tinggi serta gaya dari kepemimpinan dan kompensasi dan juga lingkungan dalam bekerja serta budaya dari organisasi diartikan sebagai pengaruh dari kinerja karyawan.

CV. Delta Raya sebagai penggerak dari perusahaan khususnya dibidang *Furniture, Manufacture* dan *Eksporter*. Kayu merupakan bahan utama yang digunakan CV. Delta Raya untuk memproduksi barang sesuai permintaan konsumen, untuk proses pembuatannya menggunakan mesin agar bisa mempercepat proses produksinya sehingga dapat dinikmati oleh konsumen. Disisi lain juga CV. Delta Raya mengekspor hasil produksinya ke luar negeri. Alasan peneliti mengambil tempat penelitian di CV. Delta Raya Kabupaten Malang karena, kurangnya pelatihan yang diberikan sehingga akan berdampak pada produk yang dihasilkan. Selain pelatihan yang belum diterapkan adapun pendukung lain dimana dimaknai sebagai penghambat kinerja dari tenaga kerja mulai dari organisasi yang memiliki budaya dan juga bisa terjadi jika budaya dalam organisasi ataupun perusahaan tidak diberikan, akan berdampak pada perusahaan dan mempengaruhi kinerja karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalahnya adalah :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Delta Raya?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Delta Raya?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Delta Raya?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Delta Raya?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitiannya adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada CV. Delta Raya Kab. Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Delta Raya Kab. Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Delta Raya Kab. Malang.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Delta Raya Kab. Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitiannya adalah :

1. Hasil dari penelitian menjadi landasan perusahaan dalam melakukan pengembangan dan mempertahankan yang menjadi kelebihannya seperti kinerja dari setiap individu seperti karyawan dalam mencapai tujuan dari perusahaan melalui memberikan pelatihan menciptakan budaya dari organisasi.
2. Tentunya hasil penelitian untuk peneliti dijadikan landasan dalam memperoleh pengetahuan guna meningkatkan kinerja dalam bekerja saat berada di dunia kerja dan akan menjadi patokan sesuai kemampuan peneliti dalam mencapai tujuan peneliti dan juga tujuan dari perusahaan.
3. Penelitian selanjutnya menjadikan sumber informasi dan juga dapat melakukan pengembangan penelitian yang menyebabkan kinerja karyawan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, U. W. S. (2015). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan kjsks bmt tamzis bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 9(2).
- Aruan, D. A. (2012). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (PERSERO) Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, VOL.1(NO.2).
- Bayu, W. (2012). Pengeruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Vision land Bagian Packing). Semarang: Repository Unibank.
- Brury, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(1).
- Chaniago, R. N. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Riset Bisnis dan Investasi*, Vol. 2, Hal 96-115.
- Darmawati, A., & Hayati, L. N. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Economica*, 9(1), 10-17.
- Darsana, M. (2013). the Influence of Personality and Organizational Culture on Employee Performance Throught Organizational Citizhenship Behavior. *The International Journal of Management.*, Vol. 2(Issue 4), Hal 35-42.
- Edy, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Fakhri, R. F., & Djastuti, I. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening (Studi Pada PT Audio Sumitomo Technology (AST) Indonesia). *Diponegoro Journal Of Managment*, VOL.4(4), 1-15.
- Gultom, D. K. (2015). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Hasan, S. (2016). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pt. Angkasa pura i (persero) bandara internasional sultan aji muhammad sulaiman (sams) sepinggan balikpapan. *Jurnal Benefita*, 1(3), 134-145.

- Ikhsan, A. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Mercu Buana*, 2(1), 97055.
- Jabar, A., & Budiarti, I. (2016). Data, T. P. (2015). Instrumen Penelitian. *Kisi-Kisi Instrumen*.
- Jabar, A., & Budiarti, I. (2016). Pengaruh kreativitas terhadap hasil belajar matematika siswa kelas VIII SMPN 2 Banjarmasin. *Math Didactic*, 2(2), 85-90.
- Jannah, M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. PG Rajawali I Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 4(No.2), Hal.1-10.
- Juana, F., Halim, & Basri, M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretaris Daerah Kota Makassar. *JURNAL Administrasi Negara*, VOL.22(No. 1), 1-10.
- Juniarari. (2011). *Komitmen Organisasi*. Jakarta.
- Kahairan, F. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja pns pada dinas penanaman modal, pelayanan terpadu satu pintu, tenaga kerja Dan transmigrasi kabupaten soppeng. *Jurnal Ilmiah METANSI" Manajemen dan Akuntansi"*, 4(1), 33-39.
- Leonardo, A., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya. *Agora*, VOL.1(3).
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A. A. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Perusahaan PT. Remaja Rosdakrya.
- Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakrya.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Perusahaan Remaja Rosdakrya.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Perusahaan Remaja Rosdakrya.

- Mashar, W. (2015). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu* (Doctoral dissertation, Universitas Pasir Pengaraian).
- Nasution, E. H., & Musnadi, S. (2018). Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja dan dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 123-134.
- Pratama, Y. F., & Wismar'ain, D. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 37-48.
- Pratiwi, R. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Makassar.
- Prihayanto, S. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Regional IV Jawa Tengah - Daerah Istimewa Yogyakarta).
- Putri, S. A., & Setyaningrum, F. (2019). Pengaruh Kalimat Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal OPTIMA II*, 3(1), 70.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Edisi Kedua. Cetakan Kelima*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robiins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1).
- Sari, P. J. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kusumahadi Santosa Karanganyar* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Setiawan, A. I. (2015). Budaya Organisasi dalam Lembaga Islam. *ANIDA (Aktualisasi Nuansa Ilmu Dakwah)*, 14(2).
- Siahaan, Y. F. (2014). Pengaruh Human Resource Management Practice terhadap Employee Intention to Stay pada PT. Media Nusantara Informasi (SINDO). *Jurnal Manajemen*, Vol. 11(2), 57-72.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Thoha, M. (2011). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Xaverius, S. S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Intention To Leave (Studi pada Karyawan PT. Bitung Mina Utama). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1).
- Yakub, & Vico, H. (2014). *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yudhaningsih, R. (2011). Peningkatan efektivitas kerja melalui komitmen, perubahan dan budaya organisasi. *Jurnal Pengembangan Humaniora*, 11(1), 40-50.