



## Validitas dan Reliabilitas Konstruk Komitmen Organisasi dengan Pendekatan Confirmatory Factor Analysis (CFA)

Agus Sulistiawan<sup>1</sup>, Erita Yuliasesti Diah Sari<sup>2</sup>, Nina Zulida Situmorang<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Magister Psikologi, Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta

<sup>1</sup>Email: [deckacakep13@gmail.com](mailto:deckacakep13@gmail.com)

<sup>2</sup>Email: [erita.sari@psy.uad.ac.id](mailto:erita.sari@psy.uad.ac.id)

<sup>3</sup>Email: [nina.situmorang@psy.uad.ac.id](mailto:nina.situmorang@psy.uad.ac.id)

Article Info	ABSTRACT
<p><b>Article history:</b></p> <p>Received Nov 10, 2020 Revised Nov 14, 2020 Accepted Nov 28, 2020</p> <hr/> <p><b>Keywords:</b></p> <p>Organizational Commitment Validity Reliability</p>	<p>Turnover often occurs in companies, if it continues to increase, of course this will be detrimental. Organizational commitment is a psychological state of the relationship between employees and their organization within employees to believe and accept the goals of the organization, and remain loyal to the organization where employees can express all concern for the organization on an ongoing basis. The purpose of this study was to measure the validity and reliability of measuring instruments based on Allen and Meyer's theory. The dimensions used as a reference for making instruments consist of affective commitment, continuance commitment and normative commitment. The study was conducted on 93 nurses using simple random sampling technique. The measuring instrument is made by scaling using a Likert scale assessment model. Validity and reliability tests used confirmatory factor analysis (CFA) approach with help of PLS 3.3.2 software. The results showed that the organizational commitment measurement tool was declared valid and reliable to be used as a measuring tool. There were 15 items dropped out of the 24 items tested.</p>

ABSTRAK	Kata kunci
<p>Turnover sering terjadi dalam perusahaan, apabila terus mengalami peningkatan, tentunya hal ini akan merugikan. Komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis hubungan antara karyawan dengan organisasinya dalam diri karyawan untuk percaya dan dapat menerima tujuan dari organisasi, dan tetap loyal pada organisasi dimana karyawan dapat mengekspresikan seluruh perhatian kepada organisasi secara berkelanjutan. Tujuan penelitian untuk mengukur validitas dan reliabilitas dari alat ukur yang didasarkan pada teori Allen dan Meyer. Dimensi yang digunakan sebagai acuan pembuatan alat ukur yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Penelitian dilakukan terhadap 93 perawat dengan menggunakan teknik simple random sampling. Alat ukur dibuat dengan penskalaan menggunakan penilaian model skala Likert. Uji validitas dan reliabilitas dengan pendekatan confirmatory factor analysis (CFA) menggunakan software PLS 3.3.2. Hasil menunjukkan skala komitmen organisasi telah valid dan reliabel untuk digunakan sebagai alat ukur. Terdapat 15 item yang gugur dari 24 item yang diujikan.</p>	<p>Komitmen Organisasi Validitas Reliabilitas</p>

## PENDAHULUAN

Organisasi ataupun perusahaan tidak akan terlepas dari adanya keluar masuknya karyawan atau bisa disebut dengan *turnover*. *Turnover intention* sering terjadi dalam suatu organisasi yang dapat mengarah pada kenyataan berupa banyaknya karyawan yang keluar dari pekerjaannya pada saat tertentu (Susiani, 2014). *Turnover* adalah tendensi seorang karyawan berupa keinginan untuk meninggalkan organisasinya sebagai kehendak mendapatkan pekerjaan yang dianggapnya lebih layak (Sukwadi & Meliana, 2014). Penyebab terjadinya *turnover* bisa terjadi karena umur, usia kerja, beban kinerja, lingkungan, rasa puas, kompensasi dan organisasi. Berbagai Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM) pada setiap organisasi adalah tuntutan untuk lebih diperhatikan, karena secanggih apapun sebuah teknologi yang digunakan dan sebesar apapun modalnya, pada akhirnya karyawan itulah yang akan menjalankannya (Idris, 2013).

Berdasarkan sumber data dari Hay Group Suvey Report pada tahun 2013 (Octaviani, 2015) tercatat di Indonesia persentasenya 25,8% dan berada di peringkat 3 dunia dengan jumlah *turnover* tinggi diantara Negara seperti Brazil (24,4%), US (21,8%), China (21,3%), dan UK (14,6%). Untuk itu, sebuah organisasi harus mampu menelaah lagi tentang penyebab seorang karyawan berani meninggalkan perusahaannya supaya dapat menekan seminimal mungkin dengan cara mengatasi berbagai kendala-kendala. Sebagai upaya dan strategi dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM) yaitu dengan adanya komitmen organisasi dari karyawan perusahaan atau suatu organisasi (Halimsetiono, 2014).

Berdasarkan studi pendahuluan pada tanggal 15 November 2019 melalui wawancara pada perawat Rumah Sakit JIH dapat disimpulkan bahwa perusahaan

menuntut untuk bekerja dengan service excellent meskipun saat menghadapi pelanggan yang tidak baik terhadapnya. Bentuk kinerja yang seperti ini terkadang menjadi beban yang berat untuk para perawat saat bekerja. Namun sebagai seseorang yang bekerja dalam memberikan jasa dan pelayanan itu sudah dianggap sebagai resiko setiap hari. Banyak sekali yang tidak kuat sehingga memilih untuk tidak melanjutkan kontraknya terutama bagi perawat baru namun masih banyak juga perawat yang tetap loyal terhadap keinginan dari Rumah Sakit sebagai bentuk komitmen karena perusahaan juga memahami dan telah memberikan yang terbaik bagi pegawainya dalam bentuk yang lain.

Komitmen paling utama sebagai perawat yaitu dapat memberikan pelayanan keperawatan, sehingga secara moral memiliki kewajiban untuk merawat pasien dengan sebaik mungkin (Suarnianti, 2017). Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramdani dkk (2019) memang sebuah perusahaan selalu dituntut memiliki sumber daya manusia berdedikasi tinggi, mempunyai gagasan serta memiliki keterikatan yang tinggi. Keterikatan tinggi perlu didukung agar memperlihatkan semangat dalam bekerja itulah karakter pekerja yang mempunyai rasa komitmen terhadap pekerjaan dan perusahaannya (Bakker & Demerouti, 2014).

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis berupa hubungan karakteristik pekerja dengan organisasi yang terimplikasi kepada keputusan individu dalam melanjutkan keanggotaan di dalam organisasi (Allen & Meyer, 2013). Kreitner dan Kinicki (2014) menjelaskan komitmen organisasi adalah suatu tahapan karyawan untuk mampu memahami tujuan organisasi yang ada

dalam perusahaan. Komitmen organisasi didasari suatu perilaku manusia itu sendiri dikarenakan seseorang yang berkomitmen tinggi akan mampu menampilkan hasrat kesediaannya tetap bekerja lebih baik demi tercapainya tujuan organisasi (Zulistiawan, 2014).

Terdapat tiga dimensi komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (2013) yaitu *affective* (komitmen afektif), *continuance* (komitmen berkelanjutan) dan *normative* (komitmen normatif). *Affective commitment* adalah dimensi yang berhubungan dengan keterkaitan identitas, nilai-nilai kebersamaan dan keterlibatan pribadi terhadap organisasi. *Continuance commitment* yaitu dimensi yang berhubungan dengan adanya investasi karyawan dan persepsi tentang kerugian seorang karyawan apabila meninggalkan organisasi dan *Normative commitment* yaitu dimensi yang berhubungan dengan norma atau aturan di dalam organisasi, loyalitas, serta manfaat dan kewajiban karyawan terhadap organisasi. Penelitian secara konsisten mengatakan karyawan yang mempunyai tingkat komitmen afektifnya tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik, sedangkan karyawan yang mempunyai afektif rendah maka kinerjanya akan cenderung buruk. Karyawan yang mempunyai komitmen normatif tinggi maka akan menunjukkan kinerja yang baik daripada karyawan yang memiliki komitmen normatif rendah (Allen & Meyer, 2004).

Oleh sebab itu, untuk mengetahui tinggi atau rendahnya komitmen dalam organisasi pada perawat diperlukan alat ukur yang valid dan reliabel. Artinya alat ukur komitmen organisasi harus mengukur konstruk komitmen organisasi agar terpercaya dan memiliki keajegan dalam pengukuran. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Adjam dkk (2019) melakukan uji validitas dan reliabilitas pada konstruk komitmen organisasi pada Guru SLB dan pada konstruk komitmen organisasi hasil

penelitiannya valid dan reliabel pada Guru SLB. Ingarianti (2015) melakukan penelitian tentang pengembangan alat ukur komitmen organisasi pada karyawan menghasilkan validitas pada setiap item menghasilkan data yang sangat signifikan apabila dilakukan perbandingan skor secara keseluruhan pada skala sehingga setiap aspek dalam skala komitmen organisasi valid dan reliabel. Tujuan penelitian untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk komitmen organisasi pada perawat yang bekerja di Rumah Sakit JIH Yogyakarta yang disusun berdasarkan teori Allen dan Meyer.

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Desain penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif yaitu bentuk penelitian yang dilakukan untuk mengetahui suatu variabel, satu atau lebih tanpa ada perbandingan atau saling berhubungan antara variabel satu dengan yang lainnya (Sugiyono, 2017).

### Subjek Penelitian

Sampel sebanyak 93 perawat yang bekerja di Rumah Sakit JIH Yogyakarta. Teknik sampling menggunakan *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sederhana dengan cara acak tanpa melihat strata dari anggota populasi (Sugiyono, 2017).

### Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan berupa Skala yaitu Skala komitmen organisasi. Model penskalaan yang digunakan dalam penelitian dengan model skala *Likert* berikut empat jawaban alternative (STS) sangat tidak sesuai, (TS) Tidak sesuai, (S) Sesuai, (SS) sangat sesuai. Skala komitmen organisasi berdasarkan pada dimensi komitmen organisasi Allen dan Meyer, 2013) yaitu *Affective*, *Continuance* dan *Normative commitment*.

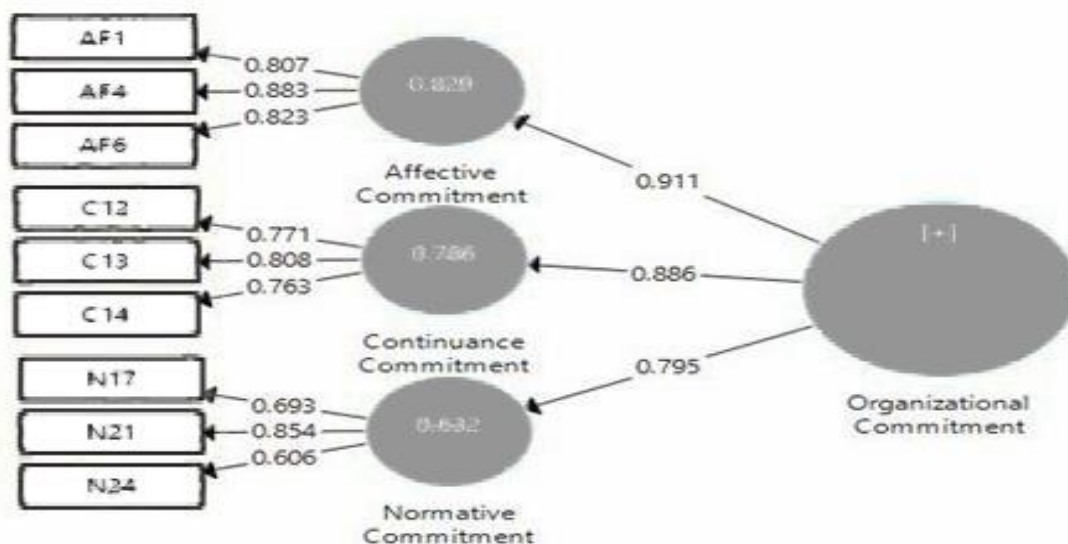
**Teknik Analisis Data**

Metode penelitian di analisis menggunakan *confirmatory factor analysis* (CFA) dengan bantuan *software* program Smart PLS 3.3.2 bertujuan untuk menguji *outer model*, yaitu merupakan model pengukuran yang dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk yang terdiri dari uji validitas berupa validitas konvergen dengan melihat skor *loading factor* > 0,5 dan skor *average variance extracted* > 0,5. validitas diskriminan dengan cara membandingkan akar *average variance extracted* (AVE) antar dimensi lebih tinggi

dibanding korelasi dimensi lain (Jogiyanto, 2011). Melakukan uji Reliabilitas dengan cara melihat hasil *Cronbach's alpha* yang diharapkan >0,7 dan *Composite Reliability* konstruk > 0,7 (Jogiyanto, 2011).

**HASIL PENELITIAN**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa uji coba *outer model* yang dilakukan pada konstruk komitmen organisasi yang dikukur telah memenuhi validitas dan reliabilitas dan dapat dilihat pada gambar *output outer model* dibawah ini:



**Gambar 1. Output Uji Outer Model Konstruk Komitmen Organisasi**

**Uji Validitas**

Uji validitas *Partial Least Squares* (PLS) dalam analisis konstruk komitmen organisasi adalah melihat nilai validitas konvergen dan validitas diskriminannya. Validitas konvergen berguna untuk mengukur besaran korelasi antara variabel laten dengan konstraknya, dengan melihat *standardized factor loading*.

Uji validitas konvergen adalah dengan cara melihat nilai *loading factor* > 0,5 (Jogiyanto, 2011). Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan *Partial Least Squares* (PLS) menunjukkan bahwa nilai *loading factor* telah memenuhi > 0,5 dan tersedia di tabel 2.

**Tabel 2. Nilai loading factor (konstruk-dimensi)**

Dimention	Nilai loading factor	Keterangan
AF	0,911	Valid
C	0,886	Valid
N	0,795	Valid

Tabel 2 menunjukkan bahwa dimensi *affective commitment* memiliki nilai *loading factor* 0,911, dimensi *continuance commitment* memiliki nilai *loading factor* 0,886 dan *normative commitment* memiliki

nilai *loading factor* 0,795. Dimensi *affective commitment* memiliki paling dominan dibanding dimensi *continuance commitment* dan *normative commitment*.

**Tabel 3. Nilai loading factor (dimensi-aitem)**

Aitem	Nilai loading factor	Keterangan
AF1	0,807	Valid
AF4	0,883	Valid
AF6	0,823	Valid
C12	0,771	Valid
C13	0,808	Valid
C14	0,763	Valid
N17	0,693	Valid
N21	0,854	Valid
N24	0,606	Valid

Tabel 3 menunjukkan bahwa dimensi *Affective Commitment* direfleksikan oleh 3 aitem yaitu AF1, AF4 dan AF6. Nilai *loading factor* tertinggi ada pada aitem AF4 (0,883) sedangkan nilai *loading factor* terendah dari dimensi *Affective Commitment* ada pada aitem AF1 (0,807). Pada dimensi *Continuance Commitment* direfleksikan oleh 3 aitem yaitu C12, C13, C14. Nilai *loading factor* tertinggi ada pada aitem C13 (0,808) sedangkan nilai *loading factor* terendah ada pada aitem C14 (0,763) dan pada dimensi

*Normative Commitment* direfleksikan oleh 3 aitem yaitu N17, N21, N24. Nilai *loading factor* tertinggi ada pada aitem N21(0,854), sedangkan nilai *loading factor* terendah ada pada aitem N24 (0,606).

Berdasarkan Hasil uji validitas konvergen yang dilakukan didapatkan nilai *average variance extracted (AVE)* >0,5 maka dapat disimpulkan nilai validitas telah memenuhi konstruk *Organizational Commitment* pada tiap dimensi sesuai tabel 4.

**Tabel 4. Nilai Average Variance Extracted (AVE)**

Dimention	Nilai AVE	Keterangan
<i>Affective Commitment</i>	0,703	Valid
<i>Continuance Commitment</i>	0,610	Valid
<i>Normative Commitment</i>	0,526	Valid

Hasil uji validitas diskriminan memperlihatkan nilai akar dari *Average Variance Extracted (AVE)* pada tiap - tiap dimensi lebih tinggi dibanding nilai akar

*Average Variance Extracted (AVE)* pada dimensi lain, sehingga validitas diskriminan terpenuhi dan dapat dilihat pada tabel 5.

**Tabel 5. Nilai Akar Average Variance Extracted (AVE) Construct Organization Commitment**

Dimention	AF	C	N
AF	0,838	0,680	0,625
C	0,680	0,781	0,706
N	0,625	0,706	0,722

## Uji Reliabilitas

Reliabilitas pada *Partial Least Squares* (PLS) dilakukan guna menganalisis konstruk Komitmen Organisasi dengan cara melihat nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. Untuk mengetahui batas bawah nilai reliabilitas konstruk menggunakan nilai *Cronbach's alpha*, dan fungsi *Composite*

*reliability* digunakan sebagai tolak ukur nilai konsistensi masing-masing pada setiap aitem untuk mengukur variabel laten atau mengukur nilai yang sebenarnya reliabilitas suatu konstruk. Nilai *Cronbach's alpha* diharapkan >0,7 dan *composite reliability* >0,7 (Jogiyanto, 2011) dan dapat dilihat dalam tabel 6.

**Tabel 6. Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha**

Konstruk	Cronbach Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,863	0,893	Reliabel

Hasil uji validitas dan reliabilitas konstruk pada aitem - aitem telah valid dan reliabel sehingga mampu merefleksikan konstruk Komitmen Organisasi yaitu aitem pada nomor 1, 4, 6, 12, 13, 14, 17, 21, 24 sedangkan aitem - aitem yang tidak mampu merefleksikan Komitmen Organisasi yaitu aitem pada nomor 1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 18, 19, 20, 22, 23.

Hasil analisis data menggunakan 2nd Order Confirmatory Factor Analysis (CFA) disimpulkan bahwa hasil pengukuran model yang dilakukan dapat diterima karena semua bagian yang telah diujikan dapat memanasifestasikan konstruk yang dibentuk.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua dimensi yang disusun mampu merefleksikan konstruk komitmen organisasi. Dimensi yang dominan yaitu *affective commitment* dilihat dari nilai *loading factor* 0,911. Sedangkan dimensi yang lemah merefleksikan konstruk komitmen organisasi adalah *normative commitment* yaitu dengan nilai *loading factor* 0,795.

*Affective commitment* sebagai dimensi yang dominan pada perawat ditunjukkan dengan indikator mengenai keterkaitan identitas sebagai karyawan di Rumah Sakit JIH yang dilihat dari kebersamaan serta keterlibatan pribadi dalam melaksanakan

tugasnya saat bekerja. Aitem-aitem yang valid dan reliabel pada dimensi *Affective Commitment* yaitu "Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan ini," "Saya bekerja keras untuk memajukan perusahaan", "Kebersamaan dalam perusahaan ini seperti keluarga". Dapat disimpulkan Perawat Rumah Sakit JIH Yogyakarta seperti merasa sangat bangga telah menjadi bagian dari perusahaan sehingga berdampak dengan pelayanan, dengan adanya rasa bangga menjadi bagian dari perusahaan sehingga mengakibatkan kemampuan untuk bekerja keras dalam memajukan perusahaan tinggi dan menjadikan kebersamaan dalam perusahaan tersebut sudah seperti keluarga.

*Normative commitment* sebagai dimensi yang lemah pada perawat ditunjukkan dengan indikator mengenai keterkaitan internalisasi norma, sikap kesetiaan terhadap organisasi serta manfaat dan kewajiban terhadap organisasi. Aitem-aitem yang valid dan reliabel pada dimensi *normative commitment* yaitu "nilai-nilai organisasi yang ada di dalam perusahaan ini sesuai dengan hati nurani saya", "Semaksimal mungkin saya akan bertanggung jawab terhadap apapun yang sudah menjadi tugas saya di perusahaan ini", dan "Saya memikirkan peluang untuk dapat keluar dari perusahaan ini". Sehingga perawat

yang bekerja di Rumah Sakit “JIH” Yogyakarta menganggap bahwa nilai atau aturan yang berlaku pada perusahaan sudah sesuai dengan keinginan atau hati nurani pada perawat sehingga memunculkan sikap tanggungjawab terhadap apa yang sudah menjadi tugas dari perawat namun di satu sisi para perawat juga memiliki peluang untuk sewaktu-waktu meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan uji reliabilitas yang dilakukan menghasilkan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,863 sehingga hasil uji konstruk komitmen organisasi membuktikan bahwa skala komitmen organisasi memenuhi persyaratan keandalan dengan nilai *cronbach's alpha* sudah sesuai dengan yang diharapkan >0,7 (Jogiyanto, 2011).

Skala komitmen organisasi dalam penelitian ini juga layak untuk dijadikan acuan digunakan atau diterapkan dalam mengekspresikan komitmen pada perawat, karena hasil analisis menunjukkan bahwa skala komitmen organisasi memiliki validitas dan reliabilitas yang lebih baik dan ditunjukkan dengan nilai *composite reliability* >0,7 (Jogiyanto, 2011) yaitu 0,893.

## SIMPULAN

Berdasarkan pengujian validitas dan reliabilitas, maka dari 24 aitem yang diujikan terdapat 9 aitem yang valid dan reliabel. Ketiga dimensi konstruk komitmen organisasi mempunyai aitem yang merefleksikan dimensi pada konstruk komitmen organisasi. Kontribusi dimensi yang dominant untuk merefleksikan konstruk komitmen organisasi yaitu dimensi *affective commitment* (AF) sedangkan kontribusi dimensi yang lemah adalah *normative commitment* (NC). Oleh sebab itu alat ukur komitmen organisasi dikatakan valid dan reliabel untuk dijadikan alat ukur komitmen organisasi pada Perawat di Rumah Sakit JIH Yogyakarta.

## SARAN

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran tentang validitas dan reliabilitas skala komitmen organisasi dalam konteks psikologi industry dan organisasi khususnya di bidang sehingga dapat digunakan dalam pengumpulan data penelitian dan menjadi referensi dalam penelitian lebih lanjut terkait komitmen organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adjam, F., Tentama, F., & Yuliasesti, E. (2019). Pengujian Validitas dan Reliabilitas pada Konstruk Komitmen Organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 127-134.
- Allen, N., & Meyer, J. (2004). *TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide 2004*. Canada: The University of Western Ontario.
- Allen, N., & Meyer, J. (2013). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2014). The Job Demands-Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*, Vol.22 No. 3, 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>.
- Baraweri, S., & Suharnomo. (2015). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi ( Studi Pada Karyawan Kantor Wilayah Bank BRI Semarang). *Diponegoro Journal of Management Vol. 4 No. 4*, 1-12.
- Halimsetiono, E. (2014). Peningkatan Komitmen Organisasi untuk Menurunkan Angka Turnover Karyawan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional Vol. 8, No. 8*, 339-

345. [dx.doi.org/10.21109/kesmas.v8i8.402](https://doi.org/10.21109/kesmas.v8i8.402).
- Idris, A. (2013). Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Psikostudia Universitas Mulawarman*, Vol. 2, No. 2, 46-55. DOI: <http://dx.doi.org/10.30872/psikostudia.v2i2.2236>.
- Ingarianti, T. (2015). Pengembangan Alat Ukur Komitmen Organisasi. *Jurnal RAP UNP*, Vol. 6, No. 1, 80-91. <https://doi.org/10.24036/rapun.v6i1.6652>.
- Jogiyanto. (2011). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian Dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN Yogyakarta.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi. Edisi 9 Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Octaviani, H. (2015). Person-Organization Fit, Kepuasan Kerja, dan Turn Over Intention : Studi Empiris pada Karyawan Generasi Y Industri Perbankan di Indonesia. *Jurnal Manajemen Vol. 12 No. 2*, 111-128.
- Priambodo, E., Darokah, M., & Diah Sari, E. (2019). Peran Self-efficacy dan Iklim Organisasi dalam membentuk Employee Engagement melalui Komitmen Organisasi. *PSYMPATHIC : Jurnal Ilmiah Psikologi Vol. 6 No. 2*, 213-228. <https://doi.org/10.15575/psy.v6i2.4974>.
- Ramdani, Z., Marliani, R., & Rahman, A. (2019). The Individual Work Performance Scale: A Psychometric Study and its Application for Employee Performance. *Humanities & Social Sciences Reviews*, Vol 7 No.5, 405-414. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7545>.
- Suarnianti. (2017). Komitmen Perawat terhadap Penerapan Standard di Rumah Sakit Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. *Global Health Science Vol. 2 No. 4*, 404-408. <http://dx.doi.org/10.33846/ghs.v2i4.174>.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukwadi, R., & Meliana, M. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Turn Over Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri Vol. 3, No.1*, 1-9. [doi.org/10.26593/jrsi.v3i1.337.1-9](https://doi.org/10.26593/jrsi.v3i1.337.1-9).
- Susiani, V. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana Vol. 3, No.9*.
- Zulistiawan, R. (2014). Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Keadilan Organisasi Dengan Intensi Turn Over. *Jurnal Psikostudia Universitas Mulawarman*, Vol. 3, No. 1, 12-23. DOI: <http://dx.doi.org/10.30872/psikostudia.v3i1.2243>.