

## KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA ZIS CONSULTANT AMIL ZAKAT YATIM MANDIRI

Edith Iryanto Deka Api,<sup>1</sup> Dhuihita Mahardhika Lakshita,<sup>2</sup>  
Nafia Ilham Qurrotu'aini<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga<sup>1,2,3</sup>  
edithapi93@gmail.com<sup>1</sup>, mahar.dhui@gmail.com<sup>2</sup>, nafaiilham@yahoo.com<sup>3</sup>

Received: 6 March 2020; Revised: 22 June 2020; Published: 23 June 2020

### ABSTRAK

Kinerja terbaik dapat dicapai jika anggota berkomitmen pada organisasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui komitmen organisasi, kinerja, dan pengaruh ketiga komponen komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap kinerja Konsultan ZIS Amil Zakat *Foundation* Yatim Mandiri. Ada 78 Konsultan ZIS dalam populasi. Sampel penelitian diambil menggunakan metode *simple random sampling* sehingga diperoleh sampel sebesar 65. Data diperoleh dengan membagikan kuesioner kuesioner dan dianalisis dengan aplikasi SPSS 20.0. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa komitmen dan kinerja organisasi Konsultan ZIS Yayasan Amil Zakat Yatim Mandiri berada pada kategori tinggi. Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif pada kinerja Konsultan ZIS dengan kontribusi efek 60%. Komitmen afektif paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja Konsultan ZIS dengan pengaruh kontribusi 19,98%.

**Kata kunci:** Konsultan ZIS; Komitmen Organisasi; Kinerja.

### ABSTRACT

*The best performance can be achieved if members are committed to the organization. The purpose of this study was to determine the organizational commitment, performance, and influence of the three components of organizational commitment, namely affective commitment, ongoing commitment and normative commitment to the performance of ZIS Amil Zakat Foundation Yatim Mandiri Consultants. There are 78 ZIS Consultants in the population. The research sample was taken using the simple random sampling method so that a sample of 65 was obtained. The data were obtained by distributing questionnaires and analyzed with the application of SPSS 20.0. The results of the study revealed that the commitment and organizational performance of the ZIS Foundation Consultant Amil Zakat Yatim Mandiri was in the high category. Organizational commitment significantly and positively influences the performance of ZIS Consultants with a 60% contribution effect. The most dominant affective commitment influence on the performance of ZIS Consultants with the influence of 19.98% contribution.*

**Keywords:** ZIS Consultants; Commitment; performance.

## PENDAHULUAN

Kemiskinan di Indonesia secara angka telah mengalami tren penurunan, meskipun angkanya tidak begitu signifikan. Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS) Nasional pada tahun 2019 tingkat kemiskinan di Indonesia menurun pada kisaran angka 25,14 juta (9,41%), yang mana lebih baik dari tahun 2018 yang mencapai 25,67 juta (9,66). Namun pada tingkat regional ASEAN, Indonesia menempati peringkat kedua sebagai negara termiskin dengan angka 5,1% berdasarkan data *World Data Lab* 2019 yang menyajikan data tingkat kemiskinan negara-negara didunia. Menurut Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (BAPPENAS), kemiskinan di Indonesia disebabkan oleh distribusi sumber daya yang tidak merata, pertumbuhan penduduk, eksploitasi antar kelas, kebijakan pemerintah yang tidak tepat, dan faktor teknologi.

Upaya dalam mengurangi persoalan kemiskinan di Indonesia dapat dilakukan dengan mengoptimalkan peran zakat, sehingga zakat dapat terlibat langsung dalam pembangunan nasional untuk menekan angka ketimpangan pendapatan. Zakat adalah instrumen Islami yang digunakan untuk menghimpun kekayaan lalu kemudian didistribusikan kepada masyarakat yang kurang mampu atau miskin. Zakat terdiri dari beberapa jenis yaitu; zakat firaah, zakat ma'al dan zakat profesi.<sup>1</sup> Data yang dikeluarkan pusat kajian strategis Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) nilai zakat potensial nasional mencapai Rp. 252 triliun, tetapi yang terhimpun ditahun 2019 baru mencapai Rp 8.1 Triliun. *Institute Zakah Development Resource* (IZDR) tahun 2019 juga mencatat bahwa sistem dan kelembagaan zakat masih lemah dalam hal kualitas dan kuantitas SDM, sehingga menjadi tantangan besar yang harus dihadapi oleh seluruh *stakeholder* perzakatan nasional.

Kunci kesuksesan organisasi adalah salah satunya ditentukan oleh faktor kinerja Sumber Daya Manusia (SDM).<sup>2</sup> Kinerja anggota dipengaruhi oleh komitmen terhadap organisasi.<sup>3</sup> Kinerja yang baik akan dapat terwujud ketika anggota berkomitmen penuh pada organisasi, karena dengan berkomitmen penuh anggota tersebut akan loyal dan akan mudah menerima nilai dan visi

---

<sup>1</sup> Pratama, Y. C. 2015. Peran Zakat Dalam Penanggulangan Kemiskinan (Studi Kasus : Program Zakat Produktif Pada Badan Amil Zakat Nasional). *The Journal of Tauhidinomics* Vol. 1 No. 1, h. 93-104

<sup>2</sup> Sjafri, M. (2009). *Bisnis Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Bogor: IPB Press, h 212

<sup>3</sup> Diamantidis, A.D. and Chatzoglou, P. (2019). Factors Affecting Employee Performance: An Empirical Approach, *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68.1, 171-193.

organisasi.<sup>4</sup> Perbedaan hasil kinerja akan nampak antara anggota yang berkomitmen tinggi dan anggota berkomitmen rendah. Anggota yang sungguh-sungguh berkomitmen terhadap organisasi akan menghasilkan tingkat kinerja yang lebih baik seperti, selalu hadir dalam kegiatan organisasi dan memilih bertahan lama diorganisasi tersebut.<sup>5</sup> Untuk itu, perlu peningkatan kualitas SDM agar diperoleh kinerja yang maksimal.

Allen and Meyer mengemukakan beberapa komponen yang ada pada komitmen organisasi yaitu, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Komponen komitmen tersebut terdapat dalam setiap pribadi anggota dengan ukuran yang tidak sama, yang dapat menimbulkan ketidaksamaan perilaku.<sup>6</sup>

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menemukan bagaimana komitmen organisasi dan kinerja *ZIS Consultant* pada Lembaga Amil Zakat Yayasan Yatim Mandiri, serta mengetahui besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Komitmen Organisasi.**

Komitmen organisasi adalah situasi dimana anggota merasa bahwa mereka memiliki hubungan yang kuat dengan organisasi, menaati nilai dan bekerja selaras dengan visi organisasi, setia dan bangga terhadap organisasi. Komitmen akan memberikan dorongan yang kuat bagi anggota untuk berupaya keras dalam membantu mewujudkan tujuan organisasi.

Komitmen organisasi adalah variabel yang berpengaruh dalam suatu organisasi karena dapat dipahami sebagai pola perilaku, seperangkat niat perilaku, kekuatan motivasi atau sikap. Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis untuk mengidentifikasi dengan organisasi dan terkait dengan mempengaruhi banyak hasil organisasi dan perilaku. Studi Mowday *et al* mengemukakan bahwa ketika ada tingkat komitmen individu yang tinggi terhadap suatu organisasi, fenomena tersebut mengarah pada hasil yang baik

---

<sup>4</sup>Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi, Jilid 1 Edisi 8*. Jakarta : Prenhalindo.h 140

<sup>5</sup>Luthans, F, Youssef, M. C. & Avolio, J. B. (2011).Psychological capital: developing the human competitive edge. *New York: Oxford university press inc.*

<sup>6</sup>Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10. *Jakarta: Salemba Empat*, h. 65

bagi individu maupun organisasi, seperti kinerja yang lebih produktif, tingkat keluar dan masuk pegawai yang lebih rendah dan retensi anggota yang lebih tinggi.<sup>7</sup> Steers dan Porter berpendapat bahwa bentuk komitmen anggota terhadap organisasi dapat dinilai dari beberapa aspek antara lain; menerima nilai-nilai yang berlaku serta yakin akan visi organisasi, mementingkan organisasi, dan loyal terhadap organisasi.<sup>8</sup> Menurut Allen dan Meyer komponen-komponen yang membentuk komitmen anggota pada organisasi terdiri dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.<sup>9</sup> Komitmen afektif merupakan hubungan emosional antara anggota dengan organisasi, dimana akan selalu terlibat dalam setiap kegiatan organisasi. Komitmen berkelanjutan, berkaitan tentang pertimbangan anggota organisasi terhadap dampak yang akan timbul terhadap dirinya ketika berpikir akan meninggalkan organisasi. Anggota yang memiliki komitmen berkelanjutan yang tinggi akan memilih tetap bertahan pada organisasi. Komitmen normatif menggambarkan tentang bagaimana anggota merasa terikat pada organisasi karena alasan moral dan balas jasa. Anggota yang memiliki komitmen normatif tinggi akan merasa berkawajiban untuk melakukan sesuatu untuk organisasi.

### **Kinerja.**

Mangkunegara dalam pendapatnya menyatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang diraih seseorang berdasarkan kualitas dan kuantitas atas tanggung jawab yang diberikan kepada individu tersebut.<sup>10</sup> Menurut Edison kinerja merupakan suatu proses yang berujung pada hasil yang berdasarkan pengukuran pada suatu waktu tertentu berdasarkan aturan dan kesepakatan yang sudah ditentukan sebelumnya.<sup>11</sup> Mathis dan Jacksin menyatakan kinerja sebenarnya adalah tentang *output* dengan seberapa besar kontribusi anggota terhadap organisasi dan apa saja yang sudah dilakukannya.<sup>12</sup> Kinerja tidak dilihat

---

<sup>7</sup>Klein, H.J., Becker, T.E. and Meyer, J.P. (2012). *Commitment in organizations: accumulated wisdom and new directions*. Routledge, New York, NY.

<sup>8</sup>Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset, h. 156

<sup>9</sup>Allen, N. J. & Meyer J. P. (1997). *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. California: Sage Publications, h. 23

<sup>10</sup>Mangkunegara. A. A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, h.24

<sup>11</sup>Edison, E. Yohny A, & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, h.90

<sup>12</sup>Mathis, R.L. & Jackson, J. H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat, h.65.

dari perspektif hasil saja, namun juga proses yang mengarah pada pencapaian tujuan. Sehingga kinerja merupakan hasil dari sebuah proses pekerjaan dan perilaku individu dalam memberikan kontribusi bagi organisasi melalui peran dan tanggungjawab yang diperoleh individu tersebut dalam suatu waktu tertentu berdasarkan ketentuan standar yang berlaku dalam perusahaan.

Kinerja dapat pula dipengaruhi oleh faktor lain, seperti faktor latar belakang dan kemampuan individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Untuk itu penilaian kinerja diperlukan untuk menentukan tingkat kontribusi serta mengevaluasi hasil pekerjaan anggota. Menurut Bernardian dan Rusell agar dapat menilai perilaku individu dengan lebih spesifik berdasarkan *judgement-performance*, terdapat beberapa kriteria yang perlu diperhatikan dalam menilai kinerja, antara lain: jumlah hasil pekerjaan, kualitas kerja, paham terhadap apa yang dikerjakan, mampu bekerjasama dengan tim, sigap dalam setiap pekerjaan, mampu berinovasi dan kreatif.<sup>13</sup>

### **Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dan Kinerja.**

Anggota yang berkomitmen merupakan sesuatu hal yang sangat baik bagi keberlangsungan organisasi, karena SDM adalah salah satu komponen inti. Komitmen anggota memiliki pengaruh atau hubungan terhadap kinerja. Anggota yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas kerja yang sangat baik.<sup>14</sup> Sebaliknya anggota yang tingkat komitmennya rendah tidak dapat memberikan sesuatu yang lebih baik bagi organisasinya dan cenderung tidak akan loyal.<sup>15</sup> Terdapat beberapa kajian sebelumnya tentang komitmen organisasi dan kinerja, diantaranya oleh Khan *et al*<sup>16</sup>, Ferryansyah<sup>17</sup> dan Tobing.<sup>18</sup> Ketiganya sama-sama melakukan analisa terhadap kinerja dengan metode kuantitatif, perbedaannya terdapat pada objek dan waktu penelitian, serta hasil dari

---

<sup>13</sup> Gomes, Cardoso. F. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Andi, h. 142

<sup>14</sup>Luthans, F. 2002. Organizational Behavior: 7th Edition. New York: McGraw-Hill Inc

<sup>15</sup>Riady, H. (2003). Faktor determinan komit-men karyawan di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Perusahaan*, h. 19-30.

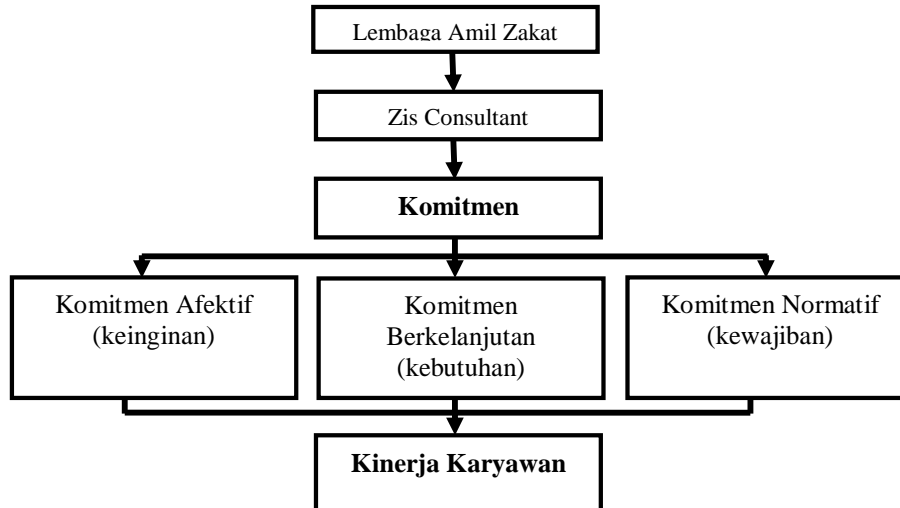
<sup>16</sup>Khan, *et al.* (2010). The Impact of Organizational Commitment on Employee Job Performance. *European Journal of Social Sciences*15. 3, h. 5

<sup>17</sup>Ferryansyah, Fadli. M. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PPPA Darul Qur'an).

<sup>18</sup>Tobing, Diana S. K. L. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11.1, h. 31-37.

penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat konsistensi antara komitmen organisasi terhadap kinerja. Penelitian Rianty Sapitri menyatakan bahwa komponen-komponen pada komitmen organisasi secara konsisten juga ikut berpengaruh terhadap kinerja.<sup>19</sup>

Dari uraian diatas, dibuatlah kerangka konsep sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konsep

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Populasi berjumlah 78 orang yang seluruhnya adalah ZIS *Consultant* Lembaga Amil Zakat Yayasan Yatim Mandiri (LAZ YYM) yang berada di wilayah cabang Surabaya, Sidoarjo, Gresik, Malang dan Kediri. Untuk menentukan jumlah sampel, menggunakan pendekatan *simple random sampling*, dimana sampel ditentukan secara acak, sehingga sampel yang digunakan adalah sebanyak 65 orang. Data diperoleh melalui kuesioner yang disebar kepada responden.<sup>20</sup>

Data diolah dan analisis dengan pengujian menggunakan *SPSS 20*, yang meliputi analisis regresi berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi.

<sup>19</sup>Sapitri, R. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *JOM Fisip*, 3.2.

<sup>20</sup>Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. *Bandung: Alfa Beta*, h.142

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data

**Tabel 1. Deskripsi Data**

Variabel	X1	X2	X3	Y
Mean Varabel	4,35	3,80	4,34	4,17
Rata-rata Skor	4,16			

Keterangan :

X1 = Komitmen Afektif

X2 = Komitmen Kontinuan

X3 = Komitmen Normatif

Y = Kinerja Karyawan

Hasil analisis deskriptif pada tabel 1 menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kinerja berkategori tinggi dengan secara rata-rata *mean* 4,16.

### Analisis Data

**Tabel 2. ANOVA**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3655,133	3	1218,378	33,027	,000 <sup>b</sup>
Residual	2250,313	61	36,890		
Total	5905,446	64			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Normatif, Berkelanjutan, Afektif

**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	24,043	8,412		
1 Afektif	1,992	,511	,417	3,902	,000
Berkelanjutan	,687	,306	,193	2,245	,028
Normatif	2,066	,641	,342	3,223	,002

a. Dependent Variable: Kinerja

### Hipotesis 1.

Hasil perhitungan SPSS, didapatkan  $f_{hitung}$  sebesar 33,027 lebih besar daripada  $f_{tabel}$  ( $33,02 > 2,76$ ) dan tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar 0,00 lebih kecil daripada ketentuan tingkat signifikansi ( $0,000 < 0,005$ ). Hasil pengujian tersebut secara langsung menyatakan bahwa komitmen organisasi yang terdiri atas komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja, dan dengan demikian maka H1 diterima.

### Hipotesis 2.

Hasil pengujian menyatakan bahwa masing-masing komponen dalam komitmen organisasi (Komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai Beta pada *standardized coefficient* yang merupakan petunjuk untuk melihat jenis komitmen organisasi mana yang paling dominan, nilai tertinggi dimiliki oleh variabel komitmen afektif, yaitu sebesar 0,417. Maka H2 yang menyatakan bahwa komitmen normatif adalah yang paling dominan ditolak.

**Tabel 4. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,787 <sup>a</sup>	,619	,600	6,074

a. Predictors: (Constant), Normatif, Berkelanjutan, Afektif

Hasil tabel *Model Summary* berdasarkan output diatas maka diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,600. Dengan demikian kontribusi komitmen organisasi pada kinerja sebesar 60,0%, dan sisanya dipengaruhi faktor lain.

**Tabel 5. Coefficient Partial Correlation**

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)					
1					
Afektif	,711	,447	,308	,547	1,827
Berkelanjutan	,461	,276	,177	,849	1,178
Normatif	,683	,381	,255	,554	1,804

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis korelasi secara parsial diperoleh koefisien korelasi parsial komitmen afektif sebesar 0,447, sehingga kontribusi pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja adalah sebesar 19,98%. Korelasi parsial komitmen berkelanjutan sebesar 0,276, maka besaran kontribusi pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap kinerja sebesar 7,61%. Selanjutnya korelasi



parsial komitmen normatif sebesar 0,381, maka besaran kontribusi pengaruh komitmen normatif terhadap kinerja sebesar 14,51%.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa *ZIS Consultant* memiliki komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif yang tinggi. Namun masing-masing anggota memiliki tingkat komitmen yang berbeda-beda. Hal tersebut terjadi karena ada faktor lain yang ikut mempengaruhi seperti umur, jenis kelamin, masa kerja dan kepribadian. Komitmen afektif ditunjukkan dengan adanya hubungan emosional karyawan dengan lembaga dan senang membicarakan tentang lembaga kepada orang lain. Komitmen berkelanjutan dapat dilihat dari rasa bangga, loyalitas, dan rasa memiliki anggota terhadap organisasi.<sup>21</sup> Sedangkan komitmen normatif ditandai dengan kesetiaan dan sikap patuh terhadap peraturan lembaga.

Kinerja *ZIS Consultant LAZ YYM* berada pada tingkat yang tinggi. Kinerja yang baik tidak hanya ditampilkan oleh *ZIS Consultant* pada penyelesaian pekerjaannya, namun juga pada sikap kerja dan sifat pribadi yang dimiliki.

Berdasarkan analisis data penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota dengan besar pengaruh 60,0%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Oleh karena itu, dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi dalam bekerja, akan bisa menghasilkan kinerja yang baik. Sesuai dengan yang diungkapkan Mathis dan Jackson bahwa komitmen organisasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Tobing yang menyatakan bahwa komitmen dapat menjadi prediktor terbaik bagi kinerja anggota dilapangan. Selanjutnya dari ketiga komponen komitmen organisasi, komitmen afektif yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja *ZIS Consultant LAZ YYM*.

Ada sejumlah keterbatasan dalam penelitian yang dilakukan, pertama data yang dikumpulkan berdasarkan ukuran sampel yang sangat terbatas dan karena itu hasilnya tidak bisa disamaratakan. Kedua pengumpulan data yang diperoleh dari kuesioner yang mungkin tidak menangkap maksud sebenarnya dari responden.

---

<sup>21</sup> Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi Offset.h-155

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa ZIS Consultant Lembaga Amil Zakat Yayasan Yatim Mandiri (LAZ YYM) memiliki komitmen organisasi yang tinggi, kinerja yang dimiliki oleh ZIS Consultant LAZ YYM berada pada kategori yang tinggi, karena terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja ZIS Consultant LAZ YYM secara simultan, dan dimensi komitmen afektif memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja ZIS Consultant LAZ YYM. Dalam hal ini berarti kinerja akan lebih produktif ketika terjalin hubungan emosional antara anggota dengan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 61-89
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace, theory, research and application. *Thousand oaks, sage publications*.
- Amstrong, M. (1999). Manajemen sumber daya manusia. *Jakarta: Elex Media Komputindo*.
- Bernardin, H.J. & Russel, J. E. A. (1993). *Human resource management. An experiential approach. Singapore: McGraw-Hill*.
- Dessler, G. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Kesepuluh. *Jakarta: Indeks*.
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bandung: Alfabeta*
- Ferryansyah & Fadli, M. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PPPA Darul Qur'an). *Skripsi: Universitas Negeri Jakarta*.
- Ghozali, I. (2009). Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS edisi III. *Semarang: Badan Penerbit UNDIP*.
- Gomes, F. C. (2003). Manajemen sumber daya manusia. *Yogyakarta: Andi*.

**Edith:** *ZIS Consultants; Commitment; performance.*

- Khan, M. R., Ziauddin, Z., Jam, F. A., & Ramay, M. I. (2010). The impacts of organizational commitment on employee job performance. *European Journal of Social Sciences*, 15, 3.
- Klein, H. J., Becker, T. E., & Meyer, J. P. (2012). Commitment in organizations: Accumulated wisdom and new directions. In *Commitment in Organizations: Accumulated Wisdom and New Directions*.
- Luthans, F., Youssef, M. C. & Avolio, J. B. (2011). Psychological capital: developing the human competitive edge. *New York: Oxford university press inc*
- Mangkunegara. A. A. A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Bandung: Remaja Rosdakarya*
- Mangkuprawira, S. (2009). Bisnis Manajemen dan Sumber Daya Manusia. *Bogor: IPB Press*.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi 10. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Memari, N., Mahdieh, O., & Marnani, A. B. (2013). The impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance. "A study of Meli bank." *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5, 5
- Nidya, Y. T. 2012. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Coco Pertamina MT Haryono. Skripsi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. *Universitas Indonesia, Depok*.
- Pratama, Y. C. 2015. Peran Zakat Dalam Penanggulangan Kemiskinan (Studi Kasus : Program Zakat Produktif Pada Badan Amil Zakat Nasional). *The Journal of Tauhidinomics* Vol. 1 No. 1.
- Riady, H. (2003). Faktor determinan komit-men karyawan di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Perusahaan*.
- Robbins & Stephen P. (2001). Perilaku Organisasi: Jilid 1 Edisi 8. *Jakarta: Prenhalindo*.
- Sopiah. (2008). Perilaku Organisasional. *Yogyakarta : Andi Offset*.
- Sapitri, R. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *Jom FISIP*, 3, 2
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. *Bandung: Alfa Beta*.
- Tobing & Diana, S.K.L. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11.1.