

Daftar pustaka

Hsin hsin chang*, shuang-shii chuang and shu han chao (2011) determinants of cultural adaptation, communication quality, and trust in virtual teams' performance march 1-26.

Yuen-onn choong, kee-luen wong, dan teck-chai lau intrinsic motivation and organizational commitment in the malaysian private higher education institutions: an empirical study1-12.

Zaneb omer salem dan syed omar syed agil (2012) the effects of islamic individuals' ethics on organizational commitment of employees in libyan public banks 1-15.

Widodo upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui komitmen dan orientasi belajar.

Studi sharma .a , kumar.a, levi, m (2002) menyarankan bahwa antara variabel orientasi belajar dengan kinerja sumber daya manusia terdapat *black box* atau variabel intervening yang merupakan area studi yang benar.

Studi deery.s.j (2005) menyimpulkan bahwa komitmen berpengaruh pada kinerja sumber daya manusia

Menon et al (1999) menunjukkan bahwa komitmen tidak berpengaruh pada kinerja organisasi.

Morris, marshall, dan kellyrainer (2002) menunjukkan bahwa tim virtual mengharuskan anggota mereka untuk bergantung pada penggunaan it dan percaya antara rekan kerja.

pornpitakpan (2005) meneliti efek dari adaptasi budaya oleh amerika orang bisnis kepercayaan mereka seperti yang dirasakan oleh orang indonesia tionghoa (gurung & prater, 2006).

Intrinsik motivasi komitmen organisasi merupakan salah satu sikap kerja yang paling penting dalam studi manajemen dan perilaku organisasi (allen & meyer, 2000).

Ada penelitian yang mengesankan menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkorelasi positif dengan kinerja *self-rated* (chughtai & zafar, 2006).

Abraham (2001) menunjukkan bahwa ada beberapa nilai-nilai pribadi yang harus ditaati sebagai muslim ketika kita melakukan pekerjaan kita.

survei ini menunjukkan bahwa islam mendukung dan menghargai orang-orang untuk semua kebaikan dan memperingatkan, melarang atau menghukum orang untuk kejahatan (shihab2009).