
PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI HOTEL PASIFIK BATAM

Suali, S.E., M.M

Prodi Manajemen, Universitas Putera Batam

ABSTRACT

This research aims to influence organizational commitment, discipline and motivation to employee performance at Hotel Pacific Batam. This study uses the data questionnaire distributed to employees who work at the Pacific Hotel Batam, distributed questionnaires 125 respondents with levels ranging from managers to staff. This study uses the individual level of analysis. The object of research is the Pacific Batam hotel employee. This study used multiple linear regression tests statistik which include validity, reliability, normality, and R-square test. Results from the study showed the coefficient of determination (adjusted R²) shows that the coefficient of determination (R²) has a value of 0.764 which means that the variable variable employee performance can be explained by the variable organizational commitment, discipline and motivation, of 76, 4.0%, while the remaining 23, 4% is influenced by factors that do not exist in this study

Keywords: *Organizational Commitment , Work Discipline, Motivation and Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidakbisa memberikan hasil yang maksimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu faktor utama yang dianggap paling relevan dalam mengukur kualitas sumber daya manusia adalah kinerja karyawan (Notoatmodjo, 2009: 124). Robbins and Judge (2010: 84) menyatakan bahwa terdapat tiga sikap yang menjadi fokus utama sebagian besar riset di bidang perilaku organisasi karena kaitannya yang erat dengan pekerjaan. Dua diantaranya adalah kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis tertatik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Pasifik Batam.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada hotel pasifik di Batam.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2010: 140) komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. "Organizational commitment is the collection of feelings and beliefs that people have about their organization as a whole", level komitmen bisa dimulai darisangat tinggi sampai sangat rendah, orang-orang bisa mempunyai sikap tentang berbagai aspek organisasi mereka seperti saat praktek promosi organisasi, kualitas produk organisasi dan perbedaan budaya organisasi.

Luthans (2008: 147) mengatakan sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai berikut:

1. keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu
2. keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi
3. keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan. Dalam kehidupan sehari-hari dikenal dengan disiplin diri, disiplin belajar dan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Aritonang, 2008: 40).

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Manullang dalam manajemen personalia (2010; 150), motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai. Pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upayanya.

Pengertian Motivasi Motif seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Jadi motif tersebut merupakan suatu driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah-laku, dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Setiap tindakan yang dilakukan oleh manusia selalu di mulai dengan motivasi.

Kinerja Pegawai

Menurut Helfert dalam Veithzal Rivai (2011: 72) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Penelitian Terdahulu

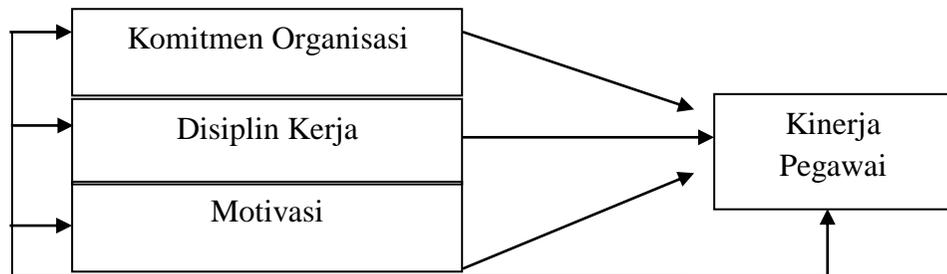
Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Kertas Kraft Aceh (Persero), yang ditulis oleh Yakub (2014). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar yang ditulis oleh Dwipayana (2013). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mowday *et al.* (2008) mengemukakan komitmen yang lebih tinggi akan tercapai diantara individu yang saling percaya bahwa mereka akan menerima nilai lebih dari arti suatu hubungan, dimana harus berupaya mengembalikan keuntungan yang diterimanya.

Moorman *et al.* (2009) menyimpulkan bahwa dalam penelitian mengartikan komitmen sebagai suatu keinginan yang berkelanjutan untuk memelihara nilai suatu hubungan.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan Uraian tersebut diatas maka dapat diambil kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Dari kerangka pemikiran dan uraian diatas maka dapat diambil hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- H₂ : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- H₃ : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
- H₄ : Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Menurut Indriantoro (2010: 84) Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam pelaksanaan penelitian. Dalam pengertian yang lebih sempit penelitian hanya mengenai pengumpulan dan analisa data. Dalam memperoleh bukti empiris mengenai hubungan antar variabel, penulis menggunakan penelitian kausal komparatif. Tujuan penelitian kausal kompartif adalah untuk menyelidik kemungkinan sebab akibat berdasarkan atas pengamatan terhadap yang ada, mencari kembali faktor yang mungkin menjadi penyebab melalui data tertentu. Lokasi penelitian adalah Hotel Pasifik di Batam. Jumlah Populasi dalam penelitian ini berjumlah 150 orang adalah pegawai yang bekerja di Hotel Pasifik Batam Jumlah sampel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 125 pegawai Hotel Pasifik di Batam. yang terdiri dari staf sampai tingkat manajer.

Analisis Data

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja kerja motivasi terhadap kinerja maka penulis menggunakan metode analisis deskriptif dan regresi linear berganda. Penelitian pada prinsipnya merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi, sehingga mudah dipahami dan gampang diinterpretasikan. Statistik deskriptif adalah statistik yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari rata-rata, standar deviasi, varian, maksimum, minimum, kurtosis (Ghozali, 2010: 88).

Uji Validitas (*Test of Validity*)

Uji validitas digunakan untuk menguji akurasi data yang diteliti. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah data-data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner *valid* atau tidak. Kuesioner dikatakan *valid* jika mempunyai *factor loading* $\geq 0,50$ (Hair *et al.*, 2008: 67).

Uji Reliabilitas (*Test of Reliability*)

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi instrumen dalam mengukur suatu data dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan tetap konsisten atau tidak berubah meskipun pertanyaan atau kuesioner tersebut diajukan lebih dari satu kali. Suatu konstruk memiliki reliabilitas yang memadai apabila nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,50$ (Hair *et al.*, 2008: 115).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data-data yang diperoleh penelitian tersebut mempunyai distribusi data normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk uji normalitas adalah analisis grafik normalitas dengan menggunakan pendekatan *normal probability plot*. Persyaratan normalitas terpenuhi jika data menyebar di sekitar garis distribusi normal yang berbentuk diagonal lurus (Hair *et al.*, 2008: 116).

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Multikolinieritas dapat diketahui dari nilai *variance inflative factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Nilai yang umum dipakai adalah nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,10$ berarti bebas dari multikolinieritas (Ghozali, 2010: 174).

Uji Hipotesis

Metode statistik yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis multi regresi atau regresi berganda. Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2010: 171)

Uji Statistik F

Uji F pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkat probabilitas $> 0,05$ dianggap signifikan atau dengan kata lain, model regresi tersebut dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. (Ghozali, 2010: 79).

Uji Statistik t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh variabel independen secara independen dapat menerangkan variasi variabel dependen. Tingkat signifikansi pada pengujian t adalah dimana nilai probabilitas $> 0,05$ maka hasil akan menunjukkan H_0 gagal ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh antar variabel. Demikian juga sebaliknya jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak, yang artinya terdapat pengaruh antar variabel (Ghozali, 2010: 80).

Uji koefisien determinasi (*Adjusted R²*)

Uji Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Pada pengujian koefisien determinasi (R^2) ini dilihat seberapa besar variabel independen dalam memberikan informasi terhadap variabel dependennya. Nilai R^2 berada antara 0 sampai dengan 1. (Ghozali, 2006: 81).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas yang dilakukan menunjukkan bahwa ke-41 butir pertanyaan adalah *valid*. Hasil pengujian validitas menunjukkan semua nilai *factor loading* lebih kecil dari 0,5 yang artinya semua pertanyaan *valid*.

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Factor		
	Loading	Kesimpulan	
Komitmen Organisasi	KO_1	0,796	<i>Valid</i>
	KO_2	0,847	<i>Valid</i>
	KO_3	0,864	<i>Valid</i>
	KO_4	0,879	<i>Valid</i>
	KO_5	0,850	<i>Valid</i>
	KO_6	0,766	<i>Valid</i>
	KO_7	0,772	<i>Valid</i>
	KO_8	0,864	<i>Valid</i>
	KO_9	0,770	<i>Valid</i>
Disiplin Kerja	DK_1	0,704	<i>Valid</i>
	DK_2	0,844	<i>Valid</i>
	DK_3	0,760	<i>Valid</i>
	DK_4	0,872	<i>Valid</i>
	DK_5	0,705	<i>Valid</i>
	DK_6	0,859	<i>Valid</i>
	DK_7	0,767	<i>Valid</i>
	DK_8	0,763	<i>Valid</i>
	DK_9	0,868	<i>Valid</i>
	DK_10	0,750	<i>Valid</i>
	DK_11	0,619	<i>Valid</i>
	DK_12	0,717	<i>Valid</i>
Motivasi	MTI_1	0,768	<i>Valid</i>
	MTI_2	0,750	<i>Valid</i>
	MTI_3	0,763	<i>Valid</i>
	MTI_4	0,778	<i>Valid</i>
	MTI_5	0,702	<i>Valid</i>
	MTI_6	0,764	<i>Valid</i>
	MTI_7	0,771	<i>Valid</i>
	MTI_8	0,767	<i>Valid</i>
Kinerja Pegawai	KNJ_1	0,796	<i>Valid</i>
	KNJ_2	0,764	<i>Valid</i>
	KNJ_3	0,776	<i>Valid</i>
	KNJ_4	0,766	<i>Valid</i>
	KNJ_5	0,773	<i>Valid</i>
	KNJ_6	0,776	<i>Valid</i>
	KNJ_7	0,766	<i>Valid</i>

KNJ_8	0,873	Valid
KNJ_9	0,796	Valid
KNJ_10	0,742	Valid
KNJ_11	0,763	Valid

Sumber Data Primer diolah (2016)

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi instrumen dalam mengukur suatu data dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan tetap konsisten atau tidak berubah meskipun pertanyaan atau kuesioner tersebut diajukan lebih dari satu kali. Suatu konstruk memiliki reliabilitas yang memadai apabila nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,50$ (Hair *et al.*, 2008). Hasil uji reliabilitas data dari penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Komitmen Organisasi	0,883	Reliabel
Disiplin Kerja	0,785	Reliabel
Motivasi	0,780	Reliabel
Kinerja	0,788	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah (2016)

Hasil Uji Asumsi Klasik

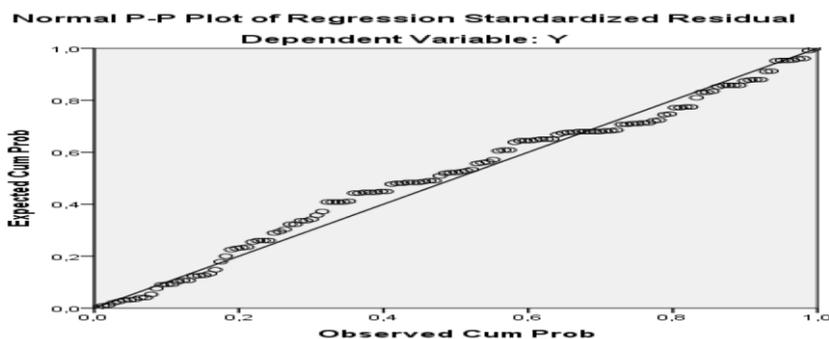
Hasil Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (209: 183) caranya normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Adapun kriteria sebagai berikut:

1) Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.

Gambar 4.3

Hasil Uji Normalitas Komitmen Organisasi, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai



Sumber: Data primer yang diolah (2016).

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 4.4

Hasil Uji Multikolinieritas Variabel Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Collinearity Statistic		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
Komitmen Organisasi	0,427	1,342	Tdk terjadi multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,458	2,422	Tdk terjadi multikolinieritas
Motivasi	0,477	1,612	Tdk terjadi multikolinieritas

Variabel Dependen Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer diolah (2016)

Hasil Uji Pengaruh

Hasil Uji F

Tabel 4.5

Hasil Uji F Variabel Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dependen Variabel	Sig	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah (2016).

Hasil Uji t

Tabel 4.6

Hasil Uji t Komitmen Organisasi Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36,901	2,747		13,432	,000
X1	,065	,149	,030	,230	,018
X2	,042	,029	,100	1,150	,002
X3	,128	,154	,117	,879	,081

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas maka didapat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 36,901 + 0,065 X_1 + 0,042 X_2 + 0,128 X_3$$

Analisis koefisien determinasi (*Adjusted R²*)

Uji koefisiensi determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Uji Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variabel

dependen. Pada pengujian koefisien determinasi (R^2) ini dilihat seberapa besar variabel independen dalam memberikan informasi terhadap variabel dependennya. Nilai R^2 berada antara 0 sampai dengan 1. Jika nilai R^2 kecil, berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam memberikan informasi mengenai variabel terikat sangat terbatas. Sedangkan apabila nilai R^2 mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas dapat memberikan hampir keseluruhan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Ghozali, 2006: 237).

Tabel 4.7
Hasil Uji R dan R^2 Variabel Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja,
dan Motivasi Terhadap Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,785	0,764	0,712	1,658	1,716

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Pembahasan

Dari hasil analisis, dan hasil uji yang telah dilakukan maka pembahasan atas hasil uji hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian t pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien sebesar ,0,230 pada tingkat signifikansi sebesar 0,065 ($p < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi dengan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyono dan Kompyurini (2008) melakukan penelitian tentang analisis disiplin kerja, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja rumah sakit di Demak.
2. Hasil pengujian variabel kedua yaitu Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai koefisien sebesar ,1,150 pada tingkat signifikansi sebesar 0,042 ($p < 0,05$). Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2008) menyimpulkan bahwa disiplin kerja organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil pengujian variabel ketiga yaitu Motivasi berpengaruh dan signifikan positif terhadap kinerja. Nilai koefisien sebesar ,0,879 pada tingkat signifikansi sebesar 0,128 ($p < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Meta Semarang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pustaka Rizki Putra Semarang, yang ditulis oleh Meta (2013). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian pada hipotesis pertama bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, bahwa semakin baik komitmen organisasi yang dilakukan oleh sebuah perusahaan maka akan berdampak pada komitmen karyawan untuk tetap bekerja pada organisasi tersebut. Sehingga karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi
2. Hasil pengujian hipotesis kedua bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja diperusahaan, berdampak dengan meningkatkan kinerja pegawai sehingga mampu meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja diperusahaan, berdampak dengan meningkatkan kinerja pegawai sehingga mampu meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan
4. Hasil pengujian hipotesis keempat yaitu komitmen organisasi, disiplin kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini menunjukkan bahwa faktor komitmen organisasi mampu menjadi penggerak terhadap variabel lainnya sehingga kinerja pegawai menjadi semakin meningkat

DAFTAR PUSTAKA

Literatur Buku

- Aritonang (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta Andi
- Dessler, Gary (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Index
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, cetakan IV. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indriantoro N., & Supomo, B.(2010). *Metodologi Penelitian bisnis*, edisi kedua Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T. Hani. (2006). *Manajemen*. Edisi 2. BPFE, Yogyakarta.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Ivancevich, *et al* (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga, Jakarta
- Manullang, M. (2005) *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Manulang (2007). *Sumber Daya Manusia*. Edisi Sepuluh. Penerbit: Andi, Yogyakarta.
- Nitisemito, A.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta Andi*,
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. 1991, A three-component conceptualization of organizational commitment *Human Resource Management Review*
- Mowday dalam Sopiah (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta :Andi
- Porter, M.E. (2007) *Manajemen Strategi*. Jakarta Salemba
- Robbins, S.P, dan Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. (2008). *Organizational Behavior* (Perilaku Organisasi). Edisi 12, Buku 1 dan 2. Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S.P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT. Indeks, Yogyakarta.
- Siagian P. S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* . Bandung: CV. andar Maju
- Sekaran, Uma (2006). *Research Methods for Business* (Metodologi Penelitian untuk

- Bisnis). Edisi Keempat. Salemba Empat, Jakarta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Andi
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono (2009) *Cara Belajar Program SPSS*, cetakan V. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Steers, R.M. (2005). *Efektifitas Organisasi* (terjemahan). Jakarta : Erlangga.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Kerja Teori dan Aplikasi Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Umar, H. (2002). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi* . PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Umar, Husien (2005). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT.Gramedia, Jakarta.
- Veithzal, Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Literatur Jurnal

- Chaterina Melina Taurisa, dan Intan Ratnawati (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, September 2012, Vol. 19, No. 2. ISSN: 1412-3126
- Lilis Ardini (2009). Analisis Perbandingan Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Faktor Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Parkir Kota Surabaya. *Jurnal Ekuitas, Akreditasi No.55a/DIKTI/Kep/2006 Vol. 13 No. 2 Juni 2009*. ISSN: 1411-0393
- Putri Pratiwi (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Asset* Vol. 14 No. 1 Maret 2012. ISSN: 1693-928X
- Rahardyan, P.T., dan Andi Kartika (2008). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi sebagai variable Intervening. (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang) *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Maret 2008. Vol. 15 No.1 ISSN: 1412-3126