

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Poltekkes Kemenkes Banjarmasin)

Jauhar Arifin

(Politeknik Kesehatan Banjarmasin)

Hastin Umi Anisah

(Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin)

Rini Rahmawati

(Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin)

ABSTRACT

This study aims to know and analyze the simultaneous and partial effect of financial compensation and organizational commitment towards the employee's performance in Poltekkes Kemenkes Banjarmasin.

This study was conducted to 126 employees of Poltekkes Kemenkes Banjarmasin. The employees were sampled by using probability random sampling amounted to 91 employees. This study used quantitative research method that was explanatory.

This study used with the object site 126 employees in Poltekkes Kemenkes Banjarmasin which were appointed by using probability random sampling from population. This studies using quantitative research methods that are explanatory research, by sampling of 91 employees. Data collection was conducted to the members of the samples by using questionnaires as research instruments. The collected data were, then, described and analyzed using Multiple Liner Regression technique by using SPSS software ver.19.0

The result of this study concluded that the financial compensation and organizational commitment variables, simultaneously and partially, effected significantly positive towards the employee's performance in Poltekkes Kemenkes Banjarmasin. The positive relationships from this research show that the financial compensation and organization commitment can improve employee's performance in Poltekkes Kemenkes Banjarmasin.

Key words:

Financial compensation, Organizational Commitment and Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompensasi finansial dan komitmen organisasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan di Poltekkes Kemenkes Banjarmasin.

Penelitian ini dilakukan pada 126 karyawan Poltekkes Kemenkes Banjarmasin yang diambil dengan menggunakan probability random sampling dari populasi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat eksplanatory research, dengan jumlah sampel sebanyak 91 orang karyawan. Pengumpulan data dilakukan terhadap anggota sampel menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner. Data yang dikumpul kemudian di deskripsikan dan dianalisa menggunakan regresi linier berganda (Multiple Linear Regression) menggunakan software spss ver.19.0

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Poltekkes Kemenkes Banjarmasin secara simultan dan parsial. Hubungan positif dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan pada Poltekkes Kemenkes Banjarmasin.

Kata Kunci:

Pengaruh Kompensasi Finansial, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Politeknik Kesehatan (POLTEKKES) Banjarmasin merupakan institusi pendidikan yang berdiri sejak diterbitkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan dan Kesejahteraan Sosial Nomor : 296/MENKES-KESOS/IV/2001 tanggal 16 April 2001 yang merupakan penghubung 4 institusi pendidikan kesehatan yang ada di Kalimantan Selatan yaitu: Akademi Keperawatan Banjarbaru, Akademi Kebidanan Banjarmasin, Akademi Gizi Banjarmasin dan Akademi Kesehatan Lingkungan Banjarbaru, Kemudian keempat akademi tersebut selanjutnya menjadi Jurusan Keperawatan, Jurusan Kebidanan, Jurusan Gizi dan Jurusan Kesehatan Lingkungan.

Research Gap penelitian yang didapatkan dari penelitian terdahulu adalah penelitian yang dilakukan oleh Anoki (2010) ditemukan bahwa pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan, penelitian tersebut sejalan dengan yang dilakukan oleh Bayu (2010) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan secara teoritis didukung oleh beberapa penelitian empiris yang juga mengemukakan bahwa kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Yousef (2002); Samad (2005); Manetje dan Martins (2009); Ojo (2009). Namun terdapat pula beberapa penelitian empiris yang menemukan bahwa kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi

tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Crossman dan Zaki (2003); Chang dan Lee (2007); serta Yiing dan Ahmad (2009).

Berdasarkan kenyataan empiris dilapangan serta adanya perbedaan dalam berbagai hasil penelitian terdahulu, maka penelitian ini mengangkat “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Poltekkes Kemenkes Banjarmasin.”

Rumusan Masalah

1. Apakah variabel kompensasi finansial dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Poltekkes Kemenkes Banjarmasin
2. Apakah variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Poltekkes Kemenkes Banjarmasin
3. Apakah variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Poltekkes Kemenkes Banjarmasin

Tujuan Penelitian

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel kompensasi finansial dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Poltekkes Kemenkes Banjarmasin
5. Untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi finansial karyawan terhadap kinerja karyawan Poltekkes Kemenkes Banjarmasin
6. Untuk mengetahui pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Poltekkes Kemenkes Banjarmasin

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin. Martocchio (2004:3) menyatakan bahwa kompensasi intrinsik menunjukkan kerangka berpikir pegawai yang muncul dari pelaksanaan kerjanya, sedangkan kompensasi ekstrinsik mencakup imbalan langsung dan tidak langsung.

Kompensasi langsung menunjukkan kompensasi inti yang meliputi: gaji pokok, upah senioritas, upah jasa, upah insentif, upah bagi rencana pengetahuan dan upah berdasarkan keahlian, tunjangan pegawai dan fasilitas yang diberikan perusahaan. Imbalan tidak langsung mencakup program perlindungan (asuransi kesehatan), upah dalam bentuk liburan (cuti) dan pelayanan (bantuan perawatan kesehatan).

Komitmen Organisasi

Komitmen dapat dibentuk diawal ketika individu awalnya bergabung sebagai anggota organisasi, melalui berkembang sosialisasi dan orientasi. Pemahaman karyawan pada detail perusahaan, visi dan misi melalui sosialisasi dan orientasi program ini akan mempercepat penyatuan karyawan sebagai individu dalam organisasi, sesuai dengan Meyer dan Allen,(1991). yang menyatakan bahwa (1).Karyawan dengan komitmen afektif meliputi keadaan emosional dari karyawan untuk menggabungkan diri, menyesuaikan diri dan berbaur langsung dalam organisasi dengan kata lain menjadi anggota organisasi. (2). Karyawan dengan komitmen kontinyu merupakan komitmen yang didasarkan pada penghargaan yang diharapkan karyawan untuk dapat tetap berada dalam organisasi, dengan kata lain seseorang menjadi anggota organisasi sebab ia merasa membutuhkannya. (3). Karyawan dengan komitmen normatif terkait dengan komitmen organisasi meliputi perasaan karyawan terhadap kewajiban untuk tetap tinggal dalam organisasi sebab ia merasa harus melakukan sesuatu.

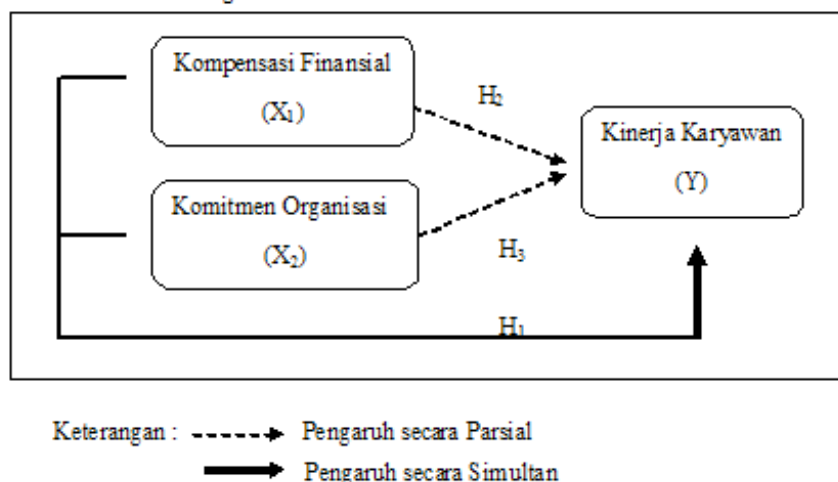
Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai proses penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan kinerja ke dalam suatu system tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan Adapun kinerja karyawan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Robbison (2001) menyatakan bahwa terdapat dua perangkat sebagai kriteria untuk mengetahui kinerja karyawan yakni hasil tugas individual dan perilaku. Hasil tugas individu memperhatikan tujuan akhir dari tugas karyawan sedangkan perilaku dikaitkan dengan tindakan seorang karyawan.

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESA PENELITIAN

Kerangka Pikir

Gambar 3.1. Kerangka Pikir



Hipotesis Penelitian

H1 : Dapat diduga Kompensasi finansial dan Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan

H2 : Dapat diduga Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan

H3 : Dapat diduga komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat *eksplanatory research*.

Unit Analisis

Unit analisis yang dimaksud dalam penelitian ini adalah individu yang berstatus sebagai karyawan tetap yang masih aktif bekerja di Poltekkes Kemenkes Banjarmasin.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja di Poltekkes Kemenkes Banjarmasin sebanyak 126 orang dijadikan populasi dalam penelitian ini (Sugiyono, 2011).

Penarikan sampel dilakukan secara acak. Jumlah sampel minimal ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (Umar, 2005: 78), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$
$$n = \frac{126}{1 + 126 (0,05)^2} = 91 \text{ (dibulatkan keatas)}$$

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Kompensasi Finansial (X_1)

Indikator kompensasi finansial dalam penelitian ini terdiri dari gaji, intensif, tunjangan dan fasilitas.

Komitmen Organisasi (X_2)

Indikator komitmen organisasi dalam penelitian adalah komitmen afektif, komitmen kontinyu dan komitmen normative.

Kinerja Karyawan (Y)

Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini terdiri dari hasil dan perilaku.

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda yaitu model regresi berganda, secara umum untuk menganalisis lebih dari satu variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen). Analisis regresi bertujuan untuk untuk

memperkirakan dan/atau memprediksi nilai rata-rata variabel bebas berdasarkan nilai variabel independen (Ghozali, 2011)

Pengujian Hipotesis

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Uji Signifikansi Parameter Simultan (Uji F)

Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F dapat dilakukan dengan melihat nilai F lebih besar dari 4 maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%, dengan kata lain menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen dan secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen (X) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y). Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel, apabila nilai t hitung lebih besar dari t table maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Formulasi pengujian hipotesis untuk uji t adalah sebagai berikut :

$H_2 : B_1 > 0$ (variabel kompensasi finansial berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan).

$H_3 : B_2 > 0$ (variabel komitmen organisasi berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan).

HASIL PENELITIAN

Analisa Deskriptif Jawaban Responden

Analisa Deskriptif Variabel Kompensasi Finansial (X1)

Berdasarkan hasil analisa variabel kompensasi finansial di masing-masing dimensi dan indikator di lingkungan Poltekkes Kemenkes Banjarmasin, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial di lingkungan Poltekkes Kemenkes Banjarmasin yang menyatakan setuju sebanyak 65,93 % dan yang menyaknan tidak setuju sebanyak 15,38%.

Analisa Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan di Poltekkes Kemenkes Banjarmasin memiliki komitmen afektif yang baik terhadap Poltekkes. Komitmen afektif mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan Poltekkes Kemenkes Banjarmasin dalam keadaan stabil dan dimungkinkan untuk meningkatkan kinerja yang baik terhadap instansi.

Analisa deskriptif pada indikator komitmen normatif dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan di Poltekkes Kemenkes Banjarmasin memilih komitmen normatif yang baik terhadap instansi, komitmen normatif mengidentifikasi sebagian besar karyawan di Poltekkes Kemenkes Banjarmasin setia kepada Poltekkes Kemenkes Banjarmasin dan tidak ingin mengecewakan instansi, karyawan berusaha untuk menampilkan yang terbaik untuk instansi.

Hasil dari semua jawaban responden pada variabel komitmen kontinyu dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan di Poltekkes Kemenkes Banjarmasin memilih komitmen kontinyu yang baik terhadap instansi dengan komitmen kontinyu mengidentifikasi bahwa sebagian besar karyawan Poltekkes Kemenkes Banjarmasin menginginkan untuk terus bekerja dan melaksanakan tugas dengan baik.

Analisa Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

Hasil jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan di Poltekkes Kemenkes Banjarmasin dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan mandiri. Hasil jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan (perilaku) dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan di Poltekkes Kemenkes Banjarmasin sudah berusaha menunjukkan inisiatif dalam bekerja, kreatifitas yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan dan berusaha membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sangat baik.

Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Perhitungan regresi linier berganda bertujuan untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel kompensasi finansial dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan, perhitungan regresi dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2). Jika nilai R^2 semakin besar mendekati 1 maka sumbangan variabel independen terhadap dependen semakin besar, persamaan regresi linier berganda secara matematis sebagai berikut:

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 18.043 + 0.110 X_1 + 0.321 X_2 + \varepsilon$$

Hasil Uji Pengaruh Secara Simultan Variabel Kompensasi Finansial dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian hipotesa H1, Berdasarkan pada data hasil uji simultan dapat disimpulkan bahwa hipotesa 1 tentang uji simultan variabel kompensasi finansial yang telah ada di Poltekkes Kemenkes Banjarmasin dan penerapan bersama dengan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan terbukti memberi pengaruh dalam kinerja karyawan secara positif dan signifikan, artinya kompensasi finansial yang ada di Poltekkes Kemenkes Banjarmasin dan peran komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan terbukti memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Pengaruh Kompensasi Finansial dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan secara Parsial

Hipotesa 2 dan hipotesa 3 yaitu hipotesa 2 yaitu kompensasi finansial yang diterapkan di Poltekkes Kemenkes Banjarmasin terbukti memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kompensasi finansial yang diberikan akan meningkatkan

kinerja karyawan. Hipotesa 3 yaitu uji parsial variabel komitmen organisasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, hasil pengujian ini membuktikan hipotesa 3.

Berdasarkan pada data hasil uji parsial variabel komitmen organisasi terbukti memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan Poltekkes Kemenkes Banjarmasin terbukti memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesa membuktikan adanya pengaruh kompensasi finansial dan komitmen organisasi dalam menumbuhkan sikap atau rasa mengenai kebutuhan fisik yang mempengaruhi motivasi yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja karyawan di Poltekkes Kemenkes Banjarmasin.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Variabel kompensasi finansial dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Poltekkes Kemenkes Banjarmasin. Hubungan positif dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial yang diterapkan instansi Poltekkes Kemenkes Banjarmasin dan peran komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan, nilai kinerja karyawan yang baik diyakini bisa meningkatkan kinerja organisasi dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi karyawan di Poltekkes Kemenkes Banjarmasin.
2. Variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hubungan positif dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial yang diterapkan oleh instansi Poltekkes Kemenkes Banjarmasin akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi dan memberi pengaruh terhadap karyawan yang bekerja di Poltekkes Kemenkes Banjarmasin.
3. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, arah hubungan positif dari hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap karyawan akan meningkatkan nilai kinerja karyawan di Poltekkes Kemenkes Banjarmasin.

Saran

1. Bagi penelitian selanjutnya dapat memperluas ruang lingkup penelitian dalam cakupan beberapa instansi, sehingga hasil penelitian bias digeneralisirkan
2. Bagi penelitian selanjutnya dapat memperbesar ukuran populasi dan sampel penelitian, sehingga potensi *error* dalam sebaran data dapat diminimalisir dan semua elemen dalam populasi dapat terwakili secara proporsional
3. Bagi penelitian selanjutnya dapat memasukkan lebih banyak variabel kedalam model penelitian, misalnya variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Bass & Avolio (1990), Robbins (2006), Organ (1990), Luthans (2006).
4. Bagi peneliti selanjutnya bisa merubah metode penyebaran kuesioner untuk variabel kinerja dari metode *self rating* (menilai sendiri) ke metode *superior rating* (orang lain atau atasan).

Saran Secara Praktis

1. Direktur Poltekkes kemenkes Banjarmasin dalam upaya pencapaian tujuan dan peningkatan kinerja organisasi perlu bersikap adil dalam hal kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan sesuai dengan tugas, tanggung jawab dan fungsi karyawan tersebut.
2. Perlunya meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi terkait dengan kesetiaan, kepercayaan dan loyalitas agar kinerja organisasi dapat meningkat.
3. Meningkatnya kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan dorongan terhadap pegawai untuk lebih merasa bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang dibebankan secara maksimal.
4. Karyawan yang berprestasi sebaiknya diberikan penghargaan agar lebih termotivasi dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Muneeb (2012) Penyebab Peningkatan Permintaan CPNS outsourcing dan Dampaknya Terhadap Bisnis Pakistan, *Internasional Journal of Learning and Development*. ISSN 2164-4063, 2012, Vol.2, No.3
- Ali, R. dan Ahmed, M.S. (2009). *Dampak dari program reward dan pengukuran terhadap motivasi karyawan dan kepuasan : study empiris*. *Internasional Review of Business Research Papers*, 5 (4), 270-279
- Allen, N.J., & Mayer, J.P. (1991). *Pengukuran dan anteseden afektif, kelanjutan dan normative*
- Amilin dan Dewi, Rosita (2008), Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik Dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating, *JAAI Vol.12 No.1, Juni 2008, Hal 13-14*.
- Armstrong dan Baron. (2005) *Mengelola kinerja, Manajemen kinerja in Action*, Chartered Institut pribadi dan pengembangan, House, di London
- Andrew J. Dubrin, (2004) Rochester Institute of Technology. *Kepemimpinan, Hasil Penelitian, Praktek dan Keterampilan*. Edisi Ketiga, Houghton Mifflin Company, Boston New York.
- Anoki, H. Dito, 2010, *pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT, Selamat Langgeng balingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponogoro
- Arik Prasetyadan Masanori Kato (2011) "Pengaruh keuangan dan Non Keuangan Kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- Bass, B.M., Avolio, B.J., Jung, D., Berson, Yair. (2003). Memprediksi Satuan Performance dengan menentukan status transformasional dan kepemimpinan transaksional, *Journal of Applied psikologis* 2003, Vol 88, No 2, p.207-218
- Bloom, M. (2004). "The ethics of compensation systems." *Journal of Business Ethics*, 52(2). 149-152

- Cascio, Wayne F, 1995, *Managing Human Resources: Productivity, Quality of worklife, Profits*. Fourth Edition. Singapore : McGraw Hill Inc.
- Chang, Su-Chao dan Ming-Sing Lee, 2007, A Study on Relationship among Leadership, Organizational Culture, the Operation of Learning Organization, and Employees' Job Satisfaction, *The Learning Organization*, 14(2):155-185
- Crossman, Alf dan Bassem Abou-Zaki, 2003, Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banking Staff, *Jurnal of Retailing*, 72(1):31-56
- Darwish A. Yousef, 2000. Organizational commitment and job satisfaction as predictor of attitudes toward organization change in a non-western setting, *Personnel Review*, vol 29 Iss; 5 pp. 567-592.
- Dessler, G. (1998). *Human resources Management*. Jakarta: Prehallindo
- Dessler, G. (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi 10 jilid 1, indeks Jakarta
- Donna McNeese, Smith, 1996. Increasing Employee, Job Satisfaction And Organizational Commitment, *Jurnal of Healthcare Management, Summer 41, No 2. pp 160-175*
- Drucker, P. F. (1992) *Etkin Yöneticilik*, CEV: Özden A.-Tunalı N, İstanbul: Eti Yayınevi.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. dan Rhoades, L. (2002). *Persepsi dukungan pengawas*
- English, Brian, Morrison, David, Chalon, Christopher. 2010. Moderator effects of organizational tenure on the relationship between psychological climate and affective commitment, *Journal of Management Development*, Vol 29, Iss 4, pp 394-408
- Gaertner, K. N. dan Nollen, S. D. (1989). "Pengalaman Karir, Persepsi praktek kerja, dan psikologis
- Galunic, D. C., & Anderson, E. (2000). Dari Keamanan untuk Mobilitas: *Generalized Investasi Modal dan Agen Komitmen Ilmu Organisasi*, 11 (1), 1-20.
- George, J. M. dan Jones, G. R. (1996) *Memahami dan Mengelola Perilaku Organisasi*. New York
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 Edisi 5*. Badan penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, S. P. Melayu, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketujuh Edisi revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta. pp. 117-119
- Hasibuan, H. Melayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Husein Umar. 2005, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Rajawali Pres. Jakarta
- Intan Ratnawati. 2012, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Vol 19 No.2, ISSN:1412-3126
- James Boles, Ramana Madupalli, Brian Rutherford, John And Wood, 2007. *The Relationship of Facets of Salesperson Job Satisfaction With Affective Organizational Commitment*.

- Jha, Sumi. 2011. Influence of psychological empowerment on affective, normative and continuance commitment: A Study in the Indian IT industry, *Journal of Indian Business Research*, Vol 3, Iss 4. Pp 263-282
- Koesmono,H.Teman, 2005, Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan kepuasan kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengelohan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur, *Jurnar Ekonomi Manajemen*, 7(2): 171-188.
- Komitmen,Absensi dan Turnover.New York: Academic Press. Moeday,RT,Porter dan Steers LW,RM(1979). “*Pengukuran Komitmen Organisasi*”
- Komitmen.*The Sociological Quarterly*,28(4), hlm 541-558..Mowday,RT,Porter dan Steers LW,RM (1982) *Karyawan- Hubungan Organisasi: The Psychology of*
- Komitmen organisasi: utilitas integrative definisi. *Journal of Applied Psychology*, 79 ,hlm 370-380. Eisenberger, R., Fasolo, P., dan Davis-LaMastro, V. (1990).
- Lambrie, Irianto 2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: LaksBang Preesindo.
- Luthans, Fred 2005, *Prilaku Organisasi*, Edisi 10, McGraw-Hill Companie.Yokyakarta: PenerbitAndi
- Luthans, Fred 2006, *Prilaku Organisasi*, Edisi 10, Yokyakarta: PenerbitAndi
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosda karya, Bandung
- Manetje,O. Dan N.Martins, 2009, *The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment*, Southern African Business Review, 13(1):87-111
- Martocchio, J. (2004). *Strategic Compensation. (3rd ed)*.Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall
- Mayer dan Allen, 1990, “Pengukuran dan antaseden efektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normative terhadap organisasi” *Journal of Occupational Psychology*, vol.63, hal 1-18
- Meyer dan Allen, 1991 *sebuah konseptualisasi pohon-komponen komitmen organisasi*
- McKenna, Eugene and Beech,Nic,1995, *The Essence of Human Resaources Management*, Prentice Hall International (UK) Limited Printed and bound in Great Britain by Tj Press, Padstow,Carnwall
- Michael dan Harold (1993 : 443) dalam Naray (2013) *Jurnal riset Bisnis dan Manajemen (arsif)*. Vol.1.no.3 tahun 2013
- Morrow, et al, 1988, “ *Work Commitment Among DepartementofTransportation Employees, Profesional Notes*”, Review of Public Personnel Administration,8, No.3, pp.96-104
- Mowday (2008:442) dalam Naray (2013) *Jurnal riset Bisnis dan Manajemen (arsif)*. Vol.1.no.3 tahun 2013
- Mustofa (2007) mengenai “*Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap prestosi Kerja Karyawan Bagian Produksi pada Perusahaan Keramik Soekardi Malang*”.Tesis. Universitas Muhammadiyah Malang.