

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK KALSEL

Any Mardiani

(PT Bank Pembangunan Daerah Kalsel)

Maya Sari Dewi

(Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin)

ABSTRACT

The research method used explanatory quantitative research, with 334 people population. Sampling technique used was simple random sampling and stratified random sampling with the samples of 182 people who served as respondents. For data analysis, the tool used was multiple linear regression (multiple Linear Regression) using SPSS software ver. 19.0.

The results of this study concluded that the variables of job satisfaction and organizational commitment had significant positive effects on the performance of the employees of Bank Kalsel both simultaneously and partially.

Keywords:

Job Satisfaction, Organizational Commitment and Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Bank Kalsel

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang bersifat eksplanatory, dengan jumlah populasi 334 orang, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Simple Random Sampling dan Stratified Random Sampling dengan jumlah sampel 182 orang yang dijadikan sebagai responden, alat analisa data yang digunakan adalah regresi linier berganda (Multiple Linier Regression) menggunakan software spss ver. 19.0.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bank Kalsel baik secara simultan dan secara parsial.

Kata Kunci:

Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Salah satu bank milik Pemerintah daerah terkemuka saat ini, yaitu PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan atau yang lebih dikenalnya dengan sebutan “Bank Kalsel” saat ini sedang berbenah untuk memperbaiki segala kekurangan, baik dari sumber daya manusia, teknologi, dan pelayanannya. Bank Kalsel adalah bank milik Pemerintah Propinsi/Kabupaten/Kota Se-Kalimantan Selatan Dalam rangka membekali pegawai Bank Kalsel agar menjadi insan yang berperilaku positif, maka setiap pegawai wajib menerapkan visi dan misi Bank Kalsel, nilai-nilai budaya perusahaan dan *code of conduct* (pedoman standar perilaku) dalam kegiatan setiap hari di kantor. Adapun visi dan misi Bank Kalsel adalah sebagai berikut :

Visi :

Menjadi bank yang unggul di daerah dan berperan dalam mendorong pertumbuhan ekonomi.

Misi :

1. Penyedia layanan jasa perbankan yang berkualitas,
2. Penggerak pendorong ekonomi daerah,
3. Pemegang/menyimpan dana kas daerah,
4. Salah satu sumber pendapatan asli daerah,
5. Turut membina lembaga perkreditan atau bank perkreditan rakyat milik pemerintah daerah se-Kalimantan Selatan.

Selain visi dan misi Bank Kalsel, hal penting yang menjadi perhatian juga adalah penerapan budaya perusahaan yang meliputi nilai dan perilaku antara lain yaitu Pelayanan prima, antusi**AS**, keha**TI**-hatian, **PR**ofesional, **I**ntegritas, dan kerjasa**MA** atau disebut dengan slogan budaya perusahaan “PASTI PRIMA” serta penerapan *code of conduct* dalam lingkungan pekerjaan.

Sistem penilaian kinerja pegawai Bank Kalsel menggunakan penilaian kinerja berdasarkan per unit kerja, belum diterapkan penilaian kinerja per individual murni. Sistem pengukuran penilaian kinerja berdasarkan Penetapan Sasaran Kerja (PSK) masing-masing pegawai, dan standarisasi indikator penilaian kinerja baik pada kantor cabang dan kantor pusat saat ini belum standar. Sebenarnya untuk kantor cabang yang memiliki fungsional yang sama dapat di standarisasikan indikator kinerjanya, kecuali kantor pusat sulit untuk di standarisasikan karena pembagian dan jenis pekerjaan yang berbeda-beda.

Perumusan Masalah

1. Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Kalsel ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Kalsel ?

3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Kalsel ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Bank Kalsel.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Bank Kalsel.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai Bank Kalsel.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2005), bahwa pengertian kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan perusahaan, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (*assessment*) seorang pegawai terhadap puas atau tidaknya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain).

Indikator-indikator penelitian ini mengadopsi pemikiran Robbins (2005) yaitu bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh faktor-faktor antara lain (1) pekerjaan yang secara mental menantang; (2) gaji atau upah yang pantas; (3) kondisi kerja yang mendukung; (4) rekan sekerja yang mendukung; dan (5) kesesuaian kepribadian dengan pekerja.

2. Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer (1997) menyatakan tiga model komitmen organisasi dan direfleksikan dalam tiga pokok utama yaitu :

- a. *Affective commitment* adalah keinginan untuk bekerja pada perusahaan karena sepakat terhadap tujuan organisasi dan ada keinginan untuk menjalankannya.
- b. *Continuance commitment* adalah keinginan untuk tetap bekerja pada perusahaan karena tidak ingin kehilangan sesuatu yang terkait dengan pekerjaannya.
- c. *Normative commitment* adalah keinginan untuk bekerja pada perusahaan karena kewajiban (*obligation*) untuk bertahan dalam organisasi.

3. Kinerja

Dessler (2006) menyatakan beberapa faktor utama dalam penilaian kinerja adalah :

- a. Kualitas pekerjaan : kecermatan, ketuntasan, dan dapat diterimanya kerja yang telah dilakukan.

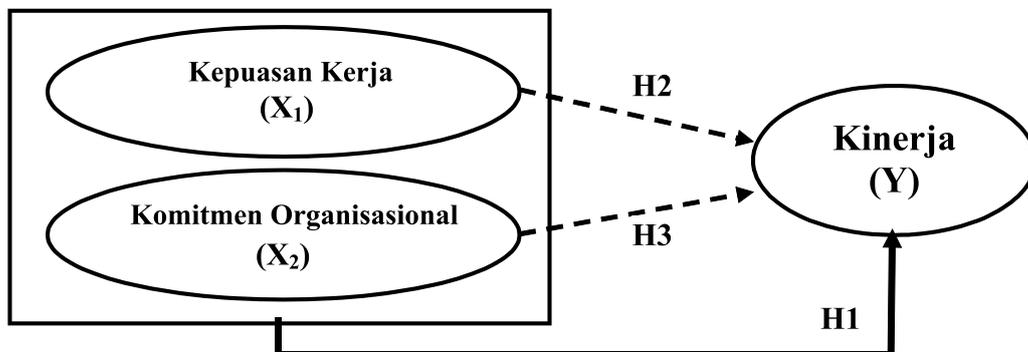
- b. Produktivitas : mutu dan efisiensi dari kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
- c. Pengetahuan mengenai pekerjaan : keterampilan/keahlian dan informasi praktis, dan teknis yang digunakan pada pekerjaan.
- d. Keandalan : sejauh mana seorang pegawai dapat diandalkan menyangkut penyelesaian tugas dan tindak lanjut.
- e. Ketersediaan : sejauh mana seorang pegawai tepat pada waktunya, dan catatan kehadiran secara keseluruhan.
- f. Ketidaktergantungan : sejauh mana kerja yang dijalankan dengan sedikit atau tanpa supervisi.

Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Trang, *et al.* (2013) : “*Organizational Commitment as Mediation Variable Influence of Work Motivation, Leadership Style and Learning Organization to the Employees Performance (Studies at PT. Pelindo IV (Limited) Branch Bitung)*”,
2. Penelitian Syauta, *et al.* (2012) : “*The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to JobSatisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia)*”,
3. Penelitian Tahere, *et al.* (2012) “*Investigating the Effects of Job Experience, Satisfaction, and Motivation on Organizational Commitment Case Study: (The Nurses of Ghaem Hospital in Mashhad, Iran)*”,
4. Penelitian Widyaningrum (2011) “*Influence of Motivation and Culture On Organizational Commitment and Performance of Employee of Medical Services*”,
5. Penelitian Devi (2009) “*Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Outsourcing PT. Semeru Buana Semarang)*”,

KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Keterangan Gambar 1. :

- ▶ = H1 = Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) Terhadap Kinerja (Y)
-▶ = H2 = Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y) H3 = Pengaruh Komitmen Organisasional (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis Penelitian

- H1 : Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Kalsel.
- H2 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Kalsel.
- H3 : Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Kalsel.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif dipergunakan untuk mengetahui kecenderungan variabel-variabel yang diteliti secara terpisah atau tanpa menghubungkan dengan variabel lainnya. Peralatan yang digunakan meliputi persentase dan tabel distribusi frekuensi.

2. Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi linier berganda adalah : $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$

(Kutner, Nachtsheim dan Neter, 2004),

dimana :

Y = kinerja

a = konstanta (nilai intercept)

β_1 , dan β_2 = koefisien regresi parsial

X_1 = Kepuasan kerja,

X_2 = komitmen organisasi

ε = epsilon/ kesalahan penduga

Analisa regresi linier berganda dipergunakan untuk analisa data pada penelitian ini karena :

- Untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi berganda ini dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono, 1999).
- Analisis regresi linier berganda menunjukkan hubungan kausalitas (sebab akibat) antara variabel X (variabel independen) yang merupakan penyebab terhadap variabel Y (variable dependen) yang merupakan akibat.

- c. Regresi linier berganda dilakukan untuk menguji pengaruh simultan dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat yang berskala interval (Sekaran, 2006).

3. Uji - F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (X) yang terdapat dalam model mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Y). Santoso & Ashari (2005 : 144-145) menyatakan pengujian hipotesa menggunakan uji statistik F (*F-test*) digunakan dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya semua variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

4. Uji - t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen (X) yang terdapat dalam model penelitian mempunyai pengaruh secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen (Y). Santoso dan Ashari (2005: 146) menyatakan pengujian hipotesa menggunakan uji statistik t (*t-test*) digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat, dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel independen secara sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya variabel independen secara sendiri-sendiri tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Tabel 1 :Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Variabel	Koefisien	Standard Error	Sig
Kepuasan Kerja	0,559	0,052	0,000
Komitmen Organisasional	0,591	0,069	0,000
Konstanta	6,117	2,169	0,005
R = 0.865a			
R Square = 0.748 Adjusted R Square = 0.745			

Berdasarkan data pada Tabel 1 dapat dibuat persamaan regresi linier berganda secara matematis sebagai berikut:

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

$$Y = 6,117 + 0,559 X_1 + 0,591 X_2 + \epsilon$$

model matematis persamaan regresi tersebut menggambarkan besarnya nilai kinerja pegawai yang dipengaruhi variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional dan menjelaskan kinerja pegawai pada saat tidak ada pengaruhnya terhadap kedua variabel independen dalam penelitian ini. Nilai konstanta (α) menjelaskan tentang nilai kinerja yang tetap atau konstant pada saat tidak ada pengaruh variabel independen yaitu pengaruh variabel kepuasan kerja (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) tetap sebesar 6,117%. Nilai $\beta_1 X_1$ sebesar 0,559 pada persamaan regresi linier berganda menjelaskan tentang pengaruh variabel kepuasan kerja (X_1) dalam mempengaruhi kinerja pegawai, pada saat kenaikan peran kepuasan kerja sebesar 1 (satu) satuan akan menyebabkan perubahan pada nilai kinerja pegawai sebesar 0,559. Nilai $\beta_2 X_2$ sebesar 0,591 pada persamaan regresi untuk variabel komitmen organisasional (X_2) menerangkan tentang peran variabel komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai, pada saat kenaikan nilai komitmen organisasional karyawan sebesar 1 (satu) satuan akan menyebabkan perubahan pada kinerja pegawai sebesar 0,591. Nilai ϵ (Epsilon) merupakan nilai pengganggu yang ada dalam penelitian, nilai ini menggambarkan tentang adanya faktor variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 2 : Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865a	.748	.745	1.85577

Angka R^2 atau koefisien determinasi untuk model penelitian ini sebesar 0,748 yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui peran variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karena nilai ini selalu meningkat pada saat ada penambahan variabel independen lainnya, nilai yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui perubahan kinerja (Y) adalah nilai Adjusted R^2 karena nilai ini bisa naik atau turun pada saat ada penambahan variabel independen lainnya, naik atau turunnya nilai Adjusted R^2 tergantung kepada berapa besar pengaruh yang bisa diberikan oleh variabel independen terhadap kinerja. Angka Adjusted R^2 dalam penelitian ini sebesar 0,748 berarti bahwa kinerja pegawai di Bank Kalsel yang disebabkan oleh pengaruh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebesar 74,8% sedangkan sisanya disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Devi (2009) yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan (positif) terhadap kinerja karyawan dan Syauta, et al. (2012) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung atau tidak langsung.

1. Hasil Uji Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja.

Pengujian hipotesa 1, yaitu uji pengaruh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja, dilakukan dengan uji signifikansi melalui analisis regresi linier berganda. Besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja ditentukan dengan cara melihat besarnya nilai F pada uji Anova kemudian membandingkan dengan nilai F_{Tabel} dengan tingkat signifikansi 5%. Untuk lebih jelasnya hasil uji signifikansi dapat dilihat pada Tabel 3 :

Tabel 3 : Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
Regression	1827.192	2	913.596	265.280	.000a
R = .865a		R Square = .748		Adjusted R Square = .745	

Data pada Tabel 3. menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 265.280 sedangkan nilai F_{Tabel} sebesar 3.046148 perbandingan antara nilai F_{hitung} dengan nilai F_{Tabel} menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{Tabel} dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Hasil Uji Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dan Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja.

Hipotesa 2 yaitu pengaruh variabel kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja dan hipotesa 3 yaitu menguji pengaruh komitmen organisasional (X2) terhadap kinerja pegawai. pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{Tabel} dengan tingkat signifikansi 5%. Hasil uji variabel kepuasan kerja terhadap kinerja dan variabel komitmen organisasional terhadap kinerja dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4 : Hasil Uji Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dan Pengaruh Komitmen organisasional Terhadap Kinerja

Model	Coefficients		T	Sig
	B	Std. Error		
Constant	6.117	2.169	2.820	0.005
Variabel X1	0.559	0.052	10.690	0.000
Variabel X2	0.591	0.069	8.584	0.000
R Square = 0.748		Adjusted R Square = 0.745		

Berdasarkan data hasil pengujian pada Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja (X1) sebesar 10,690 sedangkan nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasional (X2) sebesar 8,584.

Hipotesa 2 yaitu uji pengaruh variabel kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja yang dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja sebesar 10,690 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,653363. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel (X1) yaitu kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil pengujian, maka hipotesa 1 terbukti benar.

Hipotesa 2 yaitu kepuasan kerja pegawai Bank Kalsel terbukti memberi pengaruh pada kinerja pegawai Bank Kalsel. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai Bank Kalsel, maka akan semakin meningkatkan kinerja yang ditunjukkan pegawai Bank Kalsel.

Hipotesa 3 yaitu uji pengaruh variabel komitmen organisasional (X2) terhadap kinerja dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} variabel komitmen organisasional sebesar 8,584 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,653363 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai

t_{Tabel} sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil pengujian, maka hipotesa 3 terbukti benar.

Hipotesa 3 yaitu komitmen organisasional Bank Kalsel terbukti memberi pengaruh pada kinerja pegawai Bank Kalsel. Artinya semakin tinggi komitmen organisasional yang diterapkan Bank Kalsel terhadap pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Bank Kalsel.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Kalsel
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Kalsel.
3. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Kalsel.

Saran

1. Bagi pihak manajemen Bank Kalsel untuk meningkatkan kinerja pegawai maka perlu pemberian penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi berupa pemberian bonus/*reward*, memberikan pendidikan, pelatihan atau kursus yang dapat menunjang bidang pekerjaannya, serta *outbound* yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Manajemen Bank Kalsel perlu memperhatikan kesejahteraan pegawai dengan cara meningkatkan remunerasi (gaji) pegawai, pemberian fasilitas kesehatan yang lebih baik, dan lain-lain.
3. Pemberian kesempatan bagi pegawai dengan memotivasi mereka agar mempunyai rasa loyalitas kepada perusahaan sehingga angka turnover dapat diminimalkan, dengan cara misalnya melaksanakan *gathering employee* dengan seluruh pegawai, system mutasi yang terjadwal dan jalur *career* yang lebih baik.
4. Bagi penelitian selanjutnya dapat menambahkan faktor-faktor lain di luar variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai seperti budaya perusahaan, kepemimpinan, motivasi dan lain-lain.
5. Penelitian selanjutnya dapat meneliti seluruh pegawai Bank Kalsel, tidak hanya pada pegawai yang ada di wilayah Banjarmasin. Lokasi kantor cabang dan kantor cabang pembantu yang tersebar di pelosok-pelosok Kalimantan Selatan dapat dijadikan lokasi penelitian selanjutnya untuk melihat kinerja pegawai dengan kondisi kerja dan lingkungan yang berbeda dengan Banjarmasin.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J dan Meyer, J.P 1997, "A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Journal Resource Management Review* Volume 1 Number 1.

- Cahyono, D, Ghozali, I 2002, Pengaruh jabatan, Budaya Organisasi, dan Konflik Peran Terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 5, No. 3.
- Dessler, G 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Kesepuluh Jilid I, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Devi, EKD, 2009, *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Outsourcing PT. Semeru Buana Semarang)*, Tesis, Program Magister Manajemen, Universitas Diponegoro, Semarang, [13 Desember 2011].
- Ferdinand, A 2006, *Metodologi Penelitian Manajemen* Edisi kedua, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Fithriani, A 2012, Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Dosen, tesis, Program Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin
- Ghozali, I 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes, F.C 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Gregson, T, 1992, An Investigation of The Causal Ordering of Job Satisfaction and Organization Commitment in Turnover Models in Accounting, *Behavior Research In Accounting*, 4:80-90.
- Handoko, T. Hani. 2008 *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Kutner, M.H., C.J. Nachtsheim., dan J. Neter. 2004. *Applied Linear Regression Models*. 4th ed. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Luthans, E.A 1992. *Organization Behavior* Sixth Edition, McGraw Hill Book Co. Singapore.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Masrukhin dan Waridin, 2006, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai, *EKOBIS*, Vol. 7, No. 2.
- Mathis, Robert L & Jackson, John H 2006, *Human Resource Manajement* Ninth Edition, South-Western College Publishing, USA.
- McKeena, Eugene, Nic Bech. 195. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Terjemahan) Oleh: Totok Budi Santoso. Edisi I. ANDI. Yogyakarta.
- Mowday, R.T et al. (1979) "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior* Volume 14 No.2, pp 224-247.
- Nyhan, Roland C. 1999, Increasing Affective Organizational Commitment In Public Or-Review of Public Personnel Administration.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Organizational Behavior Consept, Controversiest, Application*, Eaglewoods Cliffs, Prentice Hall Inc.
- , 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima*. Erlangga. Jakarta.

- , 2005, *Perilaku Organisasi*, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Santosa, B.P dan Ashari 2005, *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*, Andi Ofset, Yogyakarta.
- Sedarmayanti 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Refina Aditama, Bandung.
- Sekaran, U 2006, *Research Methods For Business*, Buku 2, Edisi 4, Salemba Empat, Jakarta.
- Singarimbun, Masri. Effendi, Sofian. 2011. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES. Jakarta.
- Sugiono 2004, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kelima, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 1999. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan ke-2, CV. Alfabeta, Bandung.
- , 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Supranto. 2001, *Metode Riset dan Aplikasinya dalam Pemasaran*, Edisi ke 7, Rineka Cipta, Jakarta.
- Syauta, et al. 2012, “The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia)”, *International Journal of Business and Management Invention*, Volume 1 Issue 1, pp 69-76.
- Tahere, N et al. 2012, “Investigating the Effects of Job Experience, Satisfaction, and Motivation on Organizational Commitment Case Study : (The Nurses of Ghaem Hospital in Mashhad, Iran)”, *Research Journal of Recent Sciences* Volume 1 (7), pp 59-67.
- Trang, et al. 2013, “Organizational Commitment as Mediation Variable Influence of Work Motivation, Leadership Style and Learning Organization to the Employee Performance (Studies at PT. Pelabuhan Indonesia IV (Limited) Branch Bitung)”, *IQSR Journal of Business and Management* Volume 7 Issue 2, pp 12-25.
- Umar, H 2002, *Riset Perilaku Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Widyaningrum, M.E 2011, “Influence of Motivation an Culture on Organizational Commitment and Performance of Employee of Medical Services”, *Academic Research International* Volume I Issue 3, pp 228-235.