

PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, KOMITMEN KONTINUAN DAN
KOMITMEN NORMATIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN PAMEKASAN

DIDIK DARMADI

settongateh333@gmail.com

Woro Utari
Subijanto

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This research was conducted in the civil registry of Kabupaten Pamekasan. with a total sample of 44 people. The purpose of this study is 1). To know and describe how well affective commitment, continuance commitment, and normative commitment in the Department of Population and Civil Registry, 2). To know and examine the simultaneous influence of organizational commitment factors on the performance, 3). To find out and test the partial influence on the performance. The results show that normative commitment as an attitude that describes the individual's orientation towards the organization. Affective commitment relates to the emotional, identification, and involvement of employees within an organization. A continuous component means a component based on the employee's perception of the disadvantage he will face if leaving the organization. Simultaneously, affective commitment, continuous commitment and normative commitment have a very significant effect on the performance. Partially, affective commitment have a significant influence on the performance. Continuous commitment variables have a dominant influence in influencing the performance of employees of the Department of Population and Civil Registry of Kabupaten Pamekasan.

Keywords: *Affective Commitment (X_1), Continuous Commitment (X_2), Normative Commitment (X_3) and Employee Performance (Y).*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di catatan sipil Kabupaten Pamekasan. dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 44 orang. Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui dan mendeskripsikan seberapa baik komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif, 2) Untuk mengetahui dan menguji pengaruh simultan faktor-faktor komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, 3) Untuk mengetahui dan menguji pengaruh parsial terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen normatif sebagai suatu sikap yang menggambarkan orientasi individu terhadap organisasi. Secara simultan, komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai variabel komitmen kontinuan mempunyai pengaruh dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan.

Kata Kunci: *Komitmen Afektif (X_1), Komitmen Kontinuan (X_2), Komitmen Normatif (X_3) Dan Kinerja Pegawai (Y)*

PENDAHULUAN

Dalam dunia pemerintahan khususnya yang berkaitan dengan kepegawaian, masalah komitmen seorang pegawai menjadi suatu hal yang sangat penting karena berhubungan dengan kinerja pegawai tersebut. Seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaan pada suatu instansi atau organisasi mempunyai masalah yang sangat mendasar dimana seorang pegawai yang satu dengan yang lain tidak akan sama tingkat komitmen yang dimiliki. Komitmen organisasi pada pegawai yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja yang tinggi sekaligus dapat menurunkan tingkat absensi dan sebaliknya jika seorang pegawai memiliki tingkat komitmen rendah maka kinerjanya juga rendah (Nyhan, 2010:53).

Adanya komitmen pegawai terhadap organisasi akan membawa beberapa konsekuensi terhadap organisasi tempat dia bekerja yang tercermin dari kinerja pegawai. Semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja maka kinerjanya akan semakin baik dan sebaliknya. Komitmen juga berhubungan erat dengan masa kerja pegawai, absensi, *turnover*, prestasi kerja dan produktivitas kerja. Komitmen organisasi terdiri dari komitmen *affective*, komitmen *continuence*, dan komitmen *normative*. Robbins (2011:215) menyatakan bahwa pegawai yang tinggi komitmennya mempunyai kemungkinan besar untuk tetap pada organisasinya dan secara psikologis merasa lekat dengan pekerjaan tersebut. Komitmen dapat digunakan untuk memprediksi perilaku kerja, seperti produktivitas,

absensi, dan *turnover*. Adapun hubungan yang mengatur antara komitmen dan kinerja bahwa komitmen pegawai terhadap organisasi memiliki hubungan positif dengan kinerja, tanpa memperhatikan komitmen pegawai pada organisasi maka kinerja akan memburuk dan pada akhirnya menjadi pemborosan yang sia-sia (Benkhoff dalam Robbins, 2011:220).

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Lawler dan Potler, (2010:82) menegaskan bahwa *job performence* ialah "*successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Hal ini berarti bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku dalam pekerjaan yang bersangkutan. Hal senada juga diungkapkan oleh Simamora (2014:118) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah tingkat terdapatnya para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Lebih lanjut Simamora menyatakan bahwa kinerja adalah tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya dan hasil-hasil yang dicapai waktu bekerja. Hal-hal yang diperlukan untuk mencapai target dan harus dimiliki pegawai adalah mempunyai komitmen yang tinggi, motivasi kerja, semangat untuk berkembang, dan kompetensi yang mumpuni.

Selain itu, berdasarkan pengamatan peneliti pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan terdapat fenomena kinerja pegawai tercapai belum optimal hal ini dikarenakan setiap akhir tahun dari tahun 2016 sampai dengan 2017 banyak target-

target yang tidak terpenuhi. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan, menjelaskan bahwa capaian kinerja organisasi pada tahun 2016 sebesar 78 persen dan capaian kinerja organisasi pada tahun 2017 sebesar 73 persen. Fenomena penurunan kinerja organisasi pada tahun 2017 diduga karena adanya beberapa faktor terkait komitmen organisasional.

KAJIAN TEORETIS

Komitmen

Steers dan Porter, (2010:55) berpendapat bahwa komitmen diartikan sebagai suatu orientasi terhadap organisasi yang menghubungkan atau mendekatkan identitas seseorang kepada organisasi. Mangkunegara (2015:242) mendefinisikan komitmen organisasi atau komitmen kerja sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam organisasi.

Komitmen terhadap organisasi adalah sikap seseorang dalam mengidentifikasikan dirinya terhadap organisasi beserta nilai-nilai dan tinjauannya serta ingin tetap menjadi anggota organisasi, di mana pengukurannya didasarkan pada aspek-aspek adanya dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi, dan kepercayaan atau keyakinan serta penerimaan secara penuh dan kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Sopiah (2011:34) esensi komitmen adalah menjadikan sasaran pegawai dan sasaran perusahaan menjadi satu dan sama. Keterikatan yang kuat dengan sasaran kelompok

apabila sasaran-sasaran itu sangat selaras dengan sasaran pegawai. Mereka yang menghargai dan berpegang teguh kepada misi perusahaan bersedia untuk tidak hanya berusaha sepenuh hati atas nama perusahaan, tetapi juga berkorban bilamana itu diperlukan. Pegawai yang terinspirasi oleh sasaran bersama seringkali tingkat komitmennya lebih tinggi dibanding komitmen yang datang karena insentif finansial.

Komitmen dipengaruhi oleh empat faktor utama, yaitu: visibilitas, ketegasan, keteguhan perilaku, dan kemauan pribadi. Pertama adalah visibilitas, merupakan perilaku yang dapat diamati oleh orang lain. Cara sederhana untuk membuat individu mempunyai komitmen pada organisasi adalah dengan melihat dukungannya kepada organisasi beserta tujuan-tujuannya. Visibilitas harus dikombinasikan dengan ketegasan. Kedua adalah ketegasan, berarti individu tidak dapat menyangkal perilaku yang terjadi. Ketegasan perilaku tergantung pada dua faktor, ialah dapat diamati dan jelas atau tidak samar-samar. Kalau perilaku yang tidak dapat diamati kecuali dengan cara merujuk maka hal ini kurang jelas. Ketiga adalah keteguhan perilaku, yakni perilaku adalah permanen, tidak dapat ditarik kembali atau dibatalkan. Keempat adalah kemauan pribadi yang mengikat pegawai pada tindakannya, yakni tanggung jawab pribadi. Tingkat kemauan dari tindakan berhubungan dengan (1) pilihan, (2) adanya tuntutan eksternal untuk bertindak, (3) adanya dasar ekstrinsik untuk bertindak, dan (4) adanya kontributor lainnya untuk bertindak.

Temaluru (2011:1) membagi komitmen organisasi menjadi tiga macam atas dasar sumbernya, yaitu :

- a. *Affective commitment*, Berkaitan dengan keinginan secara emosional terikat dengan organisasi, identifikasi serta keterlibatan berdasarkan atas nilai-nilai yang sama.
- b. *Continuance Commitment*, Komitmen didasari oleh kesadaran akan biaya-biaya yang akan ditanggung jika tidak bergabung dengan organisasi. Disini juga didasari oleh tidak adanya alternatif lain.
- c. *Normative Commitment*, Komitmen berdasarkan perasaan wajib sebagai anggota/pegawai untuk tetap tinggal karena perasaan hutang budi. Disini terjadi juga internalisasi norma-norma.

Menurut Temaluru (2010:458) mendeskripsikan indikator dari komitmen organisasi sebagai berikut: Indikator *affective commitment*, Individu dengan *affective commitment* yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi, hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi dibandingkan individu dengan *affective commitment* yang lebih rendah. Berdasarkan beberapa penelitian *affective commitment* memiliki hubungan yang sangat erat dengan seberapa sering seorang anggota tidak hadir atau absen dalam organisasi. *Affective commitment* memiliki hubungan yang erat dengan pengukuran *self-reported* dari keseluruhan hasil pekerjaan individu.

Indikator *continuance commitment*, Dengan *continuance commitment* yang tinggi akan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan

organisasi. Berkaitan dengan hal ini, maka individu tersebut tidak dapat diharapkan untuk memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi pada organisasi. Jika individu tersebut tetap bertahan dalam organisasi, maka pada tahap selanjutnya individu tersebut dapat merasakan putus asa dan frustrasi yang dapat menyebabkan kinerja yang buruk. Individu dengan *continuance commitment* yang tinggi akan lebih bertahan dalam organisasi dibandingkan yang rendah. *Continuance commitment* tidak mempengaruhi beberapa hasil pengukuran kerja. Berdasarkan beberapa penelitian *continuance commitment* tidak memiliki hubungan yang sangat erat dengan seberapa sering seorang anggota tidak hadir atau absen dalam organisasi. *Continuance commitment* tidak berhubungan dengan tingkah laku *organizational citizenship*, sedangkan dalam penelitian lain, kedua hal ini memiliki hubungan yang negatif. *Continuance commitment* juga dianggap tidak berhubungan dengan tingkah laku *altruism* ataupun *compliance*, di mana kedua tingkah laku tersebut termasuk ke dalam *organizational citizenship* ataupun *extra-role*.

Indikator *Normative commitment*, Individu dengan *normative commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas. Perasaan semacam itu akan memotivasi individu untuk bertingkahtlaku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi organisasi. Namun adanya *normative commitment* diharapkan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam pekerjaan, seperti *job performance*, *work attendance*, dan *organizational citizenship*. *Normative*

commitment akan berdampak kuat pada suasana pekerjaan.

Hubungan antara *normative commitment* dengan ketidakhadiran seseorang jarang sekali mendapat perhatian. *Normative commitment* dianggap memiliki hubungan dengan tingkat ketidakhadiran dalam suatu. *Normative commitment* memiliki hubungan dengan tingkah laku *organizational citizenship*. Walaupun demikian hubungan antara *normative commitment* dengan tingkah laku *extra-role* lebih lemah jika dibandingkan *affective commitment*.

Affective commitment, *normative commitment* yang tinggi berkorelasi negatif dengan keadaan stress anggota organisasi. Beberapa hasil penelitian menunjukkan hubungan yang negatif antara komitmen terhadap organisasi dengan intensi untuk meninggalkan organisasi dan *actual turnover*. Meskipun hubungan terbesar terdapat pada *affective commitment*, terdapat pula hubungan yang signifikan antara komitmen dan *turnover variable* diantara ketiga dimensi komitmen. Sebagian besar organisasi menginginkan anggota yang berkomitmen, dan tidak hanya bertahan dalam organisasi saja.

Kinerja

Kinerja (*job performance*) dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya. Gomes, (2010:19) mengatakan performansi pekerjaan adalah catatan hasil atau keluaran (*outcomes*) yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam suatu periode waktu tertentu. Sedangkan pengukuran performansi merupakan cara untuk mengukur tingkat kontribusi individu kepada organisasinya. Kinerja seseorang

umumnya diposisikan sebagai variabel dependen dalam penelitian-penelitian empiris karena dipandang sebagai akibat atau dampak dari perilaku organisasi atau praktek-praktek sumber daya manusia bukan sebagai penyebab atau determinan.

Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. menurut pandangan Rivai (2011:33) bahwa kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju suatu proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan. Oleh karena itu diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut. Pada sisi lain, Siagian (2010:61) mengungkapkan bahwa beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang diantaranya adalah sifat yang agresif, kreatifitas yang tinggi, kepercayaan pada diri sendiri, kemampuan untuk mengendalikan diri serta kualitas pekerjaan dan masalah inovasi dan prakarsa.

Penilaian kinerja merupakan landasan penilaian kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti perekrutan, seleksi, penempatan, pelatihan, penggajian, dan pengembangan karir. Kegiatan penilaian kinerja sangat erat kaitannya dengan kelangsungan organisasi. Data atau informasi tentang kinerja pegawai terdiri dari tiga kategori ;

- a) Informasi berdasarkan ciri-ciri seperti kepribadian yang menyenangkan, inisiatif atau kreatifitas dan mungkin sedikit pengaruhnya pada pekerjaan tertentu.
- b) Informasi berdasarkan tingkah laku memfokuskan pada perilaku yang

spesifik yang mengarah pada keberhasilan pekerjaan. Informan perilaku lebih sulit diidentifikasi dan mempunyai keuntungan yang secara jelas memberikan gambaran akan perilaku apa yang ingin dilihat oleh pihak manajemen.

- c) Informasi berdasarkan hasil mempertimbangkan apa yang telah dilakukan pegawai atau apa yang telah dicapai pegawai. Untuk pekerjaan-pekerjaan dimana pengukuran itu mudah dan tepat, pendekatan hasil ini adalah cara yang terbaik. Akan tetapi, apa-apa yang akan diukur cenderung ditekankan, dan apa yang sama-sama pentingnya dan tidak merupakan bagian yang diukur mungkin akan diabaikan pegawai. Sebagai contoh, seorang tenaga penjualan mobil yang hanya dibayar berdasarkan penjualan mungkin tidak berkeinginan untuk mengerjakan tugas-tugas administrasi atau pekerjaan lain yang tidak berhubungan secara langsung dengan penjualan mobil. Lebih jauh lagi, masalah etis atau legal bisa jadi timbul ketika hasilnya saja yang ditekankan dan bukannya bagaimana hasil itu diperoleh.

Rahmanto, (2010:39) mengemukakan bahwa sistem penilaian kinerja mempunyai dua elemen pokok, yakni :

- 1) Spesifikasi pekerjaan yang harus dikerjakan oleh bawahan dan kriteria yang memberikan penjelasan bagaimana kinerja yang baik (*good performance*) dapat dicapai, sebagai contoh : anggaran operasi, target produksi tertentu dan sebagainya.

- 2) Adanya mekanisme untuk pengumpulan informasi dan pelaporan mengenai cukup tidaknya perilaku yang terjadi dalam kenyataan dibandingkan dengan kriteria yang berlaku sebagai contoh laporan bulanan manager dibandingkan dengan anggaran dan realisasi kinerja (*budgeted and actual performance*) atau tingkat produksi dibandingkan dengan angka penunjuk atau meteran suatu mesin.

Penilaian kinerja dapat terjadi dalam dua cara, secara informal dan secara sistematis. Penilaian informal dapat dilaksanakan setiap waktu dimana pihak atasan merasa perlu. Penilaian sistematis digunakan ketika kontak antara manajer dan pegawai bersifat formal, dan sistemnya digunakan secara benar dengan melaporkan kesan dan observasi manajerial terhadap kinerja pegawai.

Indikator kinerja pegawai yang digunakan mengacu pada pendapat Simamora, (2014), meliputi :

- 1) Kuantitas hasil kerja
- 2) Kualitas hasil kerja
- 3) Bekerja tanpa pengawasan
- 4) Berani mengambil resiko terkait pekerjaan
- 5) Potensi diri
- 6) Hubungan dengan pimpinan dan dengan rekan kerja
- 7) Koordinasi dengan rekan kerja terjalin baik
- 8) Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah jenis penelitian eksplanasi. Pengujian variabel penelitian dengan menggunakan analisis regresi, untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat

dengan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif untuk mengetahui dan menganalisis ada tidaknya pengaruh komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan yang berjumlah 44 orang.

Definisi Operasional Variabel

1. Komitmen afektif (X_1)

Komitmen afektif didefinisikan sebagai sampai sederajat manakah seorang individu terikat secara psikologis pada organisasi yang mempekerjakan melalui perasaan seperti loyalitas, afeksi, karena sepakat terhadap tujuan organisasi. Indikator komitmen afektif yang digunakan mengacu pada pendapat Robbins (2010) meliputi :

- 1) Bangga menjadi bagian organisasi,
- 2) Terlibat dalam kegiatan organisasi,
- 3) Ikut andil dalam pengembangan organisasi,
- 4) Dukungan yang diberikan untuk tujuan organisasi,
- 5) Menjaga nama baik organisasi.

2. Komitmen kontinuan (X_2)

Komitmen kontinuan adalah keadaan dimana seorang pegawai merasa membutuhkan untuk tetap tinggal, dimana mereka berfikir bahwa meninggalkan organisasi akan sangat merugikan bagi diri sendiri. Indikator komitmen kontinuan yang digunakan

mengacu pada pendapat Robbins (2010) meliputi:

- 1) Rasa memiliki terhadap organisasi,
- 2) Menganggap bekerja sebagai suatu kebutuhan,
- 3) Merasa nyaman berada di lingkungan organisasi,
- 4) Merasa betah berada di lingkungan organisasi,
- 5) Menjaga keberlangsungan organisasi.

3. Komitmen normatif (X_3)

Komitmen normatif adalah suatu perasaan seorang pegawai tentang kewajiban untuk bertahan dalam organisasi. Indikator komitmen normatif yang digunakan mengacu pada pendapat Robbins (2010) meliputi::

- 1) Loyalitas terhadap organisasi,
- 2) Terlibat secara langsung untuk merumuskan tujuan organisasi,
- 3) Terlibat secara langsung untuk mencapai target organisasi,
- 4) Menempatkan kewajiban diatas kepentingan pribadi,
- 5) Menjunjung nilai-nilai dan visi misi organisasi.

4. Kinerja pegawai (Y). Kinerja adalah catatan hasil atau keluaran (*outcomes*) yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu dalam suatu periode waktu. Indikator kinerja meliputi (Simamora, 2014):

- 1) Kuantitas hasil kerja,
- 2) Kualitas hasil kerja,
- 3) Bekerja tanpa pengawasan,
- 4) Berani mengambil resiko terkait pekerjaan,
- 5) Potensi diri,

- 6) Hubungan dengan pimpinan dan dengan rekan kerja,
- 7) Koordinasi dengan rekan kerja terjalin baik,
- 8) Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan.

Metode Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis regresi linier berganda ini menggunakan program SPSS versi 16,0. Adapun formulasinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = kinerja pegawai
a = konstanta
b = koefisien regresi
e = standar error.
 X_1 = komitmen efektif
 X_2 = komitmen kontinuan
 X_3 = komitmen normatif

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 17,0 maka tingkat validitas dan reliabilitas masing-masing instrumen variabel penelitian, komitmen afektif (X_1), komitmen kontinuan (X_2), komitmen normatif (X_3) dan kinerja pegawai (Y) adalah sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 1 dibawah, hasil pengujian validitas dimana semua nilai *corrected item-total correlation* > 0,3. Sehingga bisa dikatakan bahwa semua instrumen dari variabel komitmen afektif adalah valid. Sedangkan pengujian reliabilitas *cronbach's alpha* menunjukkan nilai > 0,6, sehingga bisa dikatakan bahwa komitmen afektif

adalah reliabel atau handal. Oleh karena itu instrumen penelitian variabel komitmen afektif bisa dikatakan valid dan reliabel.

Tabel 1
Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel komitmen afektif (X_1)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{1.1}	16.6818	1.710	.427	.799
X _{1.2}	16.8182	1.687	.413	.713
X _{1.3}	17.0227	1.976	.598	.888
X _{1.4}	16.7500	1.448	.458	.995
X _{1.5}	16.9091	1.526	.695	.835

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.622	5

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Tabel 2
Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel komitmen kontinuan (X_2)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{2.1}	16.7955	2.399	.404	.781
X _{2.2}	17.0000	1.953	.506	.755
X _{2.3}	16.8864	2.429	.487	.904
X _{2.4}	16.6591	1.579	.521	.804
X _{2.5}	16.6591	1.579	.521	.804

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.673	5

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Berdasarkan tabel 2 diatas, hasil pengujian validitas dan reliabilitas terhadap komitmen kontinuan (X_2). Bahwa semua nilai *corrected item-total correlation* adalah lebih besar dari 0,3. Sehingga bisa dikatakan bahwa semua instrumen dari variabel komitmen kontinuan adalah valid. Sedangkan *cronbach's alpha* menunjukkan nilai lebih dari 0,6, sehingga bisa dikatakan

bahwa komitmen kontinuan adalah reliabel atau handal. Oleh karena itu instrumen penelitian variabel komitmen kontinuan bisa dikatakan valid dan reliabel.

Tabel 3

Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel komitmen normatif (X_3)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X _{3.1}	16.8409	1.393	.575	.761
X _{3.2}	16.8864	1.266	.478	.806 ^a
X _{3.3}	16.5455	1.044	.476	.955 ^a
X _{3.4}	17.0000	1.395	.561	.933 ^a
X _{3.5}	16.9091	1.015	.456	.775 ^a

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
.641	5

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Berdasarkan tabel 3 diatas diketahui mengenai hasil pengujian validitas dan reliabilitas terhadap komitmen normatif (X_3). Bahwa semua nilai *corrected item-total correlation* adalah lebih besar dari 0,3. Sehingga bisa dikatakan bahwa semua instrumen dari variabel komitmen normatif adalah valid. Sedangkan *cronbach's alpha* menunjukkan nilai lebih dari 0,6, sehingga bisa dikatakan bahwa komitmen normatif adalah reliabel atau handal. Oleh karena itu instrumen penelitian variabel komitmen normatif bisa dikatakan valid dan reliabel.

Berdasarkan tabel 4 dibawah diketahui mengenai hasil pengujian validitas dan reliabilitas terhadap kinerja pegawai (Y). Bahwa semua nilai *corrected item-total correlation* adalah > 0,3. Sehingga bisa dikatakan bahwa semua instrumen dari variabel kinerja pegawai adalah valid. Sedangkan *cronbach's alpha* menunjukkan nilai >

0,6, sehingga bisa dikatakan bahwa kinerja pegawai adalah reliabel atau handal. Oleh karena itu instrumen penelitian variabel kinerja pegawai bisa dikatakan valid dan reliabel.

Tabel 4

Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel kinerja pegawai (Y)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y ₁	28.8636	9.795	.648	.828
Y ₂	28.5682	8.065	.506	.752
Y ₃	29.0455	8.370	.380	.770
Y ₄	28.9773	7.697	.657	.731
Y ₅	29.0909	6.410	.706	.709
Y ₆	29.0455	8.370	.380	.770
Y ₇	28.9545	7.719	.624	.734
Y ₈	29.0909	6.410	.706	.709

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.674	5

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.075	1.283		3.177	.000
Komitmen Afektif	.349	.219	.191	2.272	.002
Komitmen Kontinuan	.364	.213	.154	2.300	.001
Komitmen Normatif	.326	.278	.140	1.813	.003

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Analisis regresi digunakan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas (komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai pada Dinas

Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan). Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun persamaan dari analisis regresi linier berganda adalah: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$. Dalam penelitian ini, data diolah dengan menggunakan program SPSS 17,0.

Berdasarkan hasil analisis dari tabel di atas yang didasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4.075 + 0,349X_1 + 0,364X_2 + 0,326X_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah sebesar 4.075. Angka ini berarti bahwa apabila komitmen afektif (X_1), komitmen kontinuan (X_2), dan komitmen normatif (X_3) dianggap tidak ada atau nol, maka besarnya kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan (Y) adalah 4.075.
2. Angka 0,349 X_1 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan komitmen afektif (X_1) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan sebesar 0,349 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu komitmen kontinuan (X_2) dan komitmen normatif (X_3) adalah konstan. Persamaan ini menunjukkan bahwa komitmen afektif (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan, yaitu bahwa apabila ada peningkatan budaya organisasi maka akan

meningkatkan kinerja pegawai. Berarti apabila ada upaya peningkatan komitmen afektif, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Besarnya perubahan kinerja pegawai yang disebabkan oleh peningkatan budaya organisasi sebesar 0,349 satuan untuk setiap perubahan satu satuan komitmen afektif yang bersifat positif.

3. Angka 0,364 X_2 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan komitmen kontinuan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan sebesar 0,364 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu komitmen afektif (X_1) dan komitmen normatif (X_3) adalah konstan. Persamaan tersebut menunjukkan komitmen kontinuan (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan (Y), yaitu bahwa apabila ada peningkatan motivasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Berarti apabila ada upaya peningkatan motivasi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Adapun besarnya perubahan kinerja pegawai yang disebabkan oleh peningkatan lingkungan kerja adalah 0,364 satuan untuk setiap perubahan satu satuan komitmen kontinuan yang bersifat positif.
4. Angka 0,326 X_3 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan komitmen kontinuan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan sebesar

0,326 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu komitmen afektif (X_1) dan komitmen kontinuan (X_2) adalah konstan. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa komitmen normatif (X_3) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan (Y), yaitu bahwa apabila ada peningkatan komitmen normatif maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Berarti apabila ada upaya peningkatan komitmen normatif, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Adapun besarnya perubahan kinerja pegawai yang disebabkan oleh peningkatan komitmen normatif adalah 0,326 satuan untuk setiap perubahan satu satuan komitmen normatif yang bersifat positif.

Selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah diajukan. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah "komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan".

Tabel 6
Hasil Analisis Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.022	3	.287	2.106	.004 ^a
Residual	6.531	40	.163		
Total	6.711	43			

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Langkah pertama melakukan uji simultan atau uji F. Uji F dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah benar bahwa komitmen afektif,

komitmen kontinuan dan komitmen normative secara simultan mempunyai pengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan.

Pengujian dilakukan dengan menganalisis nilai F_{hitung} dengan melihat nilai probabilitas/signifikansinya. Apabila nilai F_{hitung} mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah signifikan.

Berdasarkan hasil uji F sebagaimana tampilan tabel di atas diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 2.106 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 yang berarti kurang dari 0,05. Dengan demikian hasil analisis ini menjawab bahwa komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan, sehingga dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah benar dan diterima.

Langkah kedua yang dilakukan adalah dengan melakukan uji parsial atau uji t untuk membuktikan hipotesis yang kedua yang berbunyi "komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan". Uji t dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah benar bahwa variabel bebas dalam penelitian ini secara parsial atau sendiri-sendiri mempunyai pengaruh parsial terhadap variabel terikat. Apabila nilai t_{hitung} mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah

signifikan. Lebih jelasnya disajikan dalam bentuk tabel berikut ini:

Tabel 7
Hasil Analisis Uji t
Coefficients^a

Model	T	Sig.
1 (Constant)	3.177	.000
Komitmen Afektif	2.272	.002
Komitmen Kontinuan	2.300	.001
Komitmen Normatif	1.813	.003

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji t dalam tabel di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai t_{hitung} untuk komitmen afektif (X_1) sebesar 2.272 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,02, di mana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat di katakan bahwa budaya organisasi (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan (Y).
2. Nilai t_{hitung} untuk komitmen kontinuan (X_2) sebesar 2.300 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,01 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat di katakan bahwa komitmen kontinuan (X_2) secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan (Y).
3. Nilai t_{hitung} untuk komitmen normatif (X_3) sebesar 1.813 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,03 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat di katakan bahwa komitmen normatif (X_3) secara parsial juga mempunyai

pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan (Y).

Berdasarkan hasil analisis SPSS dapat dijelaskan bahwa semua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Selanjutnya adalah melakukan pengujian untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang ketiga yang berbunyi “komitmen kontinuan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai”. Berdasarkan pada perbandingan nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas, diketahui bahwa t_{hitung} variabel komitmen afektif (X_1) adalah 2.272, nilai t_{hitung} variabel komitmen kontinuan (X_2) adalah 2.300, dan nilai t_{hitung} variabel komitmen normatif adalah 1.813, sehingga diketahui bahwa variabel yang mempunyai nilai t_{hitung} paling besar adalah komitmen kontinuan. Dengan demikian variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat adalah komitmen afektif (X_1). Oleh karena itu hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa komitmen kontinuan merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan, tidak terbukti kebenarannya dan hipotesis ditolak.

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan

melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 8
Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
dimension0 1	.464 ^a	.227	.146	.40407	1.014

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Berdasarkan tabel 8 di atas, dijelaskan bahwa nilai koefisien korelasi yang akan dijelaskan berikut ini :

1. Nilai R (korelasi berganda) adalah sebesar 0,464. Koefisien sebesar 0,464 tersebut menunjukkan keeratan hubungan antara variabel bebas yang meliputi komitmen afektif, komitmen kontinuan, komitmen normatif dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan, sebesar 46,4%. Sedangkan tanda koefisien korelasi yang positif menandakan hubungan yang terjadi adalah searah, artinya semakin tinggi nilai tingkat komitmen afektif, komitmen kontinuan, komitmen normatif, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan semakin optimal.
2. Koefisien R^2 (determinasi berganda) adalah sebesar 0,227. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (komitmen

afektif, komitmen kontinuan, komitmen normatif) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan, secara bersama-sama adalah sebesar 22,7%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 22,7% kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan dipengaruhi oleh komitmen afektif, komitmen kontinuan, komitmen normatif. Sedangkan sisanya 88,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dilihat dari hasil analisis ini, diketahui bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah kecil, karena nilai R^2 yang dihasilkan tidak mendekati angka 1, tetapi mendekati angka 0.

Pembahasan

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standart organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi (Setiyawan dan Waridin, 2006:83). Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain komitmen afektif, komitmen kontinuan, komitmen normatif

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada uraian sebelumnya diketahui bahwa komitmen afektif (X_1), komitmen kontinuan (X_2), komitmen normatif (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan (Y). Artinya apabila terjadi peningkatan atau semakin baik komitmen afektif, komitmen kontinuan, komitmen normatif yang ada, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F ditemukan bahwa secara bersama-sama komitmen afektif (X_1), komitmen kontinuan (X_2), komitmen normatif (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan, yang dibuktikan dengan nilai F_{hitung} dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dan berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t ditemukan bahwa komitmen afektif (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Demikian pula komitmen kontinuan (X_2) dan komitmen normatif (X_3) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas yang mempunyai nilai signifikansi < 0.05 . Maka apabila terjadi peningkatan pada masing-masing variabel bebasnya, baik komitmen afektif, komitmen kontinuan, komitmen normatif, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Komitmen afektif berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa kinerja individu pegawai seperti hubungan mereka dengan komitmen afektif, komitmen kontinuan, komitmen normatif. Hubungan pegawai dengan baik komitmen afektif, komitmen kontinuan, komitmen normatif. Dalam penelitian ini, besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat

dari hasil analisis koefisien determinasi berganda yang dihasilkan. Koefisien R^2 (determinasi berganda) adalah sebesar 0,227. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (budaya organisasi, lingkungan kerja dan OCB) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan, secara bersama-sama adalah sebesar 22,9%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 22,9% kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan dipengaruhi oleh budaya organisasi, motivasi, dan kompensasi. Sedangkan sisanya 77,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dilihat dari hasil analisis ini, diketahui bahwa pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah kecil, karena nilai R^2 yang dihasilkan tidak mendekati angka 1, tetapi mendekati angka 0.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Komitmen afektif merupakan suatu kecenderungan untuk terikat dalam aktivitas organisasi secara konsisten sebagai hasil dari akumulasi investasi yang hilang jika aktivitasnya dihentikan, Komitmen kontinuan merupakan komponen yang berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi, Komitmen normatif merupakan suatu keadaan individu yang menjadikan dirinya dibatasi oleh tindakan-tindakan dan melalui tindakan-tindakan tersebut ia meyakinkan dirinya untuk tetap

- mempertahankan keterlibatannya di dalam organisasi.
2. Secara simultan, komitmen afektif, komitmen kontinuan, komitmen normatif, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan.
 3. Secara parsial, komitmen afektif, komitmen kontinuan, komitmen normatif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pamekasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N., J., & Mayer, J., P. 2010. "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization". *Journal of Occupational Psychology*. Vol. 6, No. 4, p 367-485.
- Amstrong, Michael. 2010. *Personnel Management Practice*. London: Kogan Page
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dessler, Gary. 2010. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Gibson, James, L. 2010. *Organisasi: Perilaku, Struktur, proses*. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Aksara.
- Gomes, Faustino, C. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hartmann, L., C., & Bambacas, M. 2010. "Organizational Commitment: A Multi Method Scale Analysis and Test Of Effect". *International Journal Of Organizational Analysis*. Vol. 8 No. 1, p. 890--908.
- Hasan, Iqbal. 2012. *Analisis Data penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi aksara.
- Hersey, Paul, Kenneth, H., Blanchard, & Dewey, E., Johnson. 2010. *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Ko, J., Price, L., & Mueller, C., W. 2010. *Assessment of Meyer and Allen's three-component model of organizational commitment in South Korea*. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 82, No. 6, p. 961-973.
- Kuntjoro. 2010. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Lawler, E., E., III., & Porter, L., W. 2010. *Antecedent Antitudes of Effective Managerial Performance*. Hammondswoorth, Middlesex, England.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mathis, R., L., & J., H., Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mowday, R., T. 2010. *The Measurement of Organizational Commitment*. *Jurnal of Vocational Behavior*. Vo. 14, No. 2, p. 680-698.
- Mowday, Richard, T. 2010. *Employee - Organizational Linkages : The Psychology Of Commitment Absentism And Turnover*. New York: Academic Press Inc.
- Nyhan, Ronald, C. 2010. *Changing The Paradigm: Trust and Its Role in Public Sector Organizations*. *American Review of Public Administration*. Vol. 30, No. 1, p. 780-796.
- Rahmanto, B. 2010. *Metode pengajaran Sastra*. Yogyakarta: Kanisius.

- Rao, M., N., A. 2010. *Antioxidant Properties of Curcumin, in Suwidjo Pramono et.,al Recent Development in Curcumin Pharmacemistry. Procedings of international Symposium on Curcumin Pharmacemistry. Aditya media, Yogyakarta, hal. 39-47.*
- Rivai, Veithzai. 2011. *Performance Appraisal Edisi Kedua.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen, R. 2010. *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications.* New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Robbins, Stephen, R. 2011. *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Prenhallindo
- Samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Pustaka setia
- Setiaji, Bambang. 2013. *Panduan Riset dengan Pendekatan kuantitatif.* Surakarta: Program Pasca Sarjana UMS.
- Siagian, Sondang, P. 2010. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja.* Jakarta: Rineka Cipta
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* STIE YKPN. Yogyakarta
- Soekidjan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara
- Sopiah. 2011. *Perilaku Organisasi.* Yogyakarta: Andi
- Steers, Richard, M., & Lyman, W., Porter. 2010. *Efektivitas Organisasi.* Jakarta: Erlangga
- Sugiyono. 2012. *Statistik Untuk Penelitian.* Jakarta: Alfabeta
- Sutrisno, Hadi. 2013. *Metodologi Research.* Yogyakarta: Andi Offset
- Temaluru, Johan. 2011. *Kualitas SDM dari Perspektif IPO: Hubungan antara Komitmen terhadap Organisasi dan Faktor-Faktor Demografis dengan Kepuasan Kerja Pegawai.* Jakarta: Fakultas Psikologi
- Yuwono. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi.* Jakarta: Elex Media Komputindo.