

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR SISTEM PENILAIAN KINERJA TERHADAP  
KOMITMEN KERJA KOPERASI KARYAWAN REDRYING BOJONEGORO  
(KAREB) KABUPATEN BOJONEGORO**

**Diana Trisnawati**

[isnawati.bjn@gmail.com](mailto:isnawati.bjn@gmail.com)

**Mei Indrawati**

**Hidayat**

Universitas Wijaya Putra Surabaya

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to describe a performance appraisal system consisting of work attitudes, work performance, work intelligence and work commitment. Furthermore, to analyze the influence both simultaneously and partially on the performance appraisal system consisting of work attitudes, work performance, work intelligence simultaneously has a significant effect on work commitment in the Redrying Bojonegoro (Kareb) Employee Cooperative in Bojonegoro Regency. This type of research is explanatory research, namely research that aims to test hypotheses using a quantitative research approach. The population in this study were all employees of the Redrying Bojonegoro Employee Cooperative (Kareb) in Bojonegoro Regency, DC Unit, which numbered 31 people. The research sampling technique used saturated sampling (census sampling) so that the sample in this study were 31 people. The results showed that partially or simultaneously the variables of work attitude and work intelligence had a significant effect on employee commitment, while the work performance variable did not significantly affect the commitment of employees of the Bojonegoro (Kareb) Employee Cooperative in Bojonegoro Regency. Among the factors of work attitude, work performance and work intelligence that have a dominant influence on employee commitment are work attitudes.*

*Keywords: work attitude, work performance, work intelligence, work commitment*

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan sistem penilaian kinerja yang terdiri dari sikap kerja, prestasi kerja, kecerdasan kerja dan komitmen kerja. Selanjutnya untuk menganalisis pengaruh baik secara simultan maupun parsial sistem penilaian kinerja yang terdiri dari sikap kerja, prestasi kerja, kecerdasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb) Kabupaten Bojonegoro. Jenis penelitian ini adalah penelitian *explanatory* yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb) Kabupaten Bojonegoro Unit DC yang berjumlah 31 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan *sampling* jenuh (*sampling sensus*) sehingga sampel pada penelitian ini adalah 31 orang. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial maupun simultan variabel sikap kerja dan kecerdasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai, sedangkan variabel prestasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb) Kabupaten Bojonegoro. Diantara faktor sikap kerja, prestasi kerja dan kecerdasan kerja yang berpengaruh dominan terhadap komitmen pegawai adalah sikap kerja.

Kata kunci: sikap kerja, prestasi kerja, kecerdasan kerja, komitmen kerja

## **PENDAHULUAN**

Koperasi sebagai badan usaha yang bergerak di bidang ekonomi, seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 tahun 1992 tentang Perkoperasian. Hal ini sesuai dengan fungsi, peran dan prinsip koperasi dalam rangka membangun ekonomi dan peningkatan kesejahteraan anggota khususnya dan masyarakat pada umumnya

Dengan semakin meningkatnya persaingan di bidang industri dan untuk lebih mempersiapkan diri agar lebih antisipatif terhadap para pesaing, diperlukan adanya program *research and development* (R&D) yang baik, yang secara keseluruhan didukung dengan adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sehingga mampu memberikan layanan dan *serviceterbaik* bagi para langganannya.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi sangat penting bagi Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb) Kabupaten Bojonegoro. Pihak manajemen dituntut merencanakan kegiatan yang akan dilakukan karyawannya secara cepat dan tepat, pengadaan karyawan sesuai kebutuhan-kebutuhan perusahaan penempatan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, pembinaan serta pemeliharaan karyawan. Dengan demikian diharapkan komitmen kerja karyawan dapat terbentuk, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerja koperasi secara keseluruhan.

Komitmen merupakan dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan sendiri (Coryanata, dalam Cahyadi 2010:19). Karyawan dengan komitmen yang tinggi diharapkan dapat memperlihatkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung

dalam perusahaan dituntut mempunyai komitmen kerja yang tinggi dalam dirinya.

Rachmawati (2011:29) mengartikan komitmen sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang individu mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Komitmen mencakup juga keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi sangat erat hubungannya. Keterlibatan kerja sebagai derajat kemauan untuk menyatukan dirinya dengan pekerjaan, menginvestasikan waktu, kemampuan dan energinya untuk pekerjaan, dan menganggap pekerjaannya sebagai bagian utama dari kehidupannya.

Saat ini, komitmen kerja karyawan Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb) Kabupaten Bojonegoro dipandang sangat penting. Jika karyawan tidak mempunyai komitmen kerja dalam dirinya, akan berdampak pada keterlambatan, ketidakhadiran, keinginan untuk pindah kerja, dan perputaran tenaga kerja. Komitmen akan mencerminkan tingkat kesungguhan karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb) Kabupaten Bojonegoro harus bisa meningkatkan komitmen kerja karyawannya antara lain dengan melakukan sistem penilaian kinerja.

Dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), penilaian kinerja para karyawan merupakan bagian penting dari seluruh pekerjaan karyawan yang bersangkutan. Sedangkan bagi perusahaan, hasil penilaian kinerja para karyawan sangat penting dalam pengambilan keputusan tentang rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lainnya dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia.

Penilaian kinerja karyawan merupakan proses pengukuran dalam

mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja dapat juga diartikan sebagai penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan personilnya, berdasarkan visi, misi, standar organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Organisasi pada dasarnya dioperasikan oleh sumber daya manusia, maka penilaian kinerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran dalam organisasi (Torkamani, 2012; 3289).

Penilaian kinerja perlu dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang diterapkan secara rasional, objektif, dan didokumentasikan secara sistematis. Hanya dengan hal itulah dua kepentingan utama seperti yang telah disebutkan sebelumnya dapat dipenuhi. Hal ini perlu ditekankan karena di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb) Kabupaten Bojonegoro banyak atasan yang beranggapan pelaksanaan penilaian kinerja secara formal sebenarnya tidak diperlukan dan hanya mengganggu kegiatan operasional. Dalam hal ini dapat dikatakan penilaian kinerja bawahan menurut atasan cukup diserahkan kepadanya langsung dan penilaiannya pun hanya cukup dilakukan secara informal saja.

Apabila seorang karyawan mempunyai komitmen yang rendah terhadap perusahaannya semangat kerja karyawan tersebut juga akan rendah untuk berkarya, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, tingkat absensinya tinggi dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang semestinya dikerjakan. Apabila dilakukan penilaian kinerja terhadap karyawan diharapkan karyawan menjadi lebih sadar akan tugas dan tanggungjawabnya sehingga komitmen kerja karyawan dapat meningkat.

Berdasarkan uraian diatas penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan sistem penilaian kinerja yang terdiri dari sikap kerja, prestasi kerja, kecerdasan kerja dan komitmen kerja di

Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb) Kabupaten Bojonegoro. Selanjutnya untuk menganalisis sistem penilaian kinerja yang terdiri dari sikap kerja, prestasi kerja, kecerdasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb) Kabupaten Bojonegoro dan untuk menganalisis sistem penilaian kinerja yang terdiri dari sikap kerja, prestasi kerja, kecerdasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb) Kabupaten Bojonegoro.

Sejumlah penelitian yang berkaitan dengan tema penelitian ini telah dilakukan beberapa peneliti terdahulu. Antara lain penelitian Natalia (2012) dengan judul 'Sikap Kerja, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan' PT. Duta Marga Silima di Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Marga Silima di Jakarta.

Penelitian Rumbayan (2011) dengan judul 'Hubungan Penilaian Kinerja Dengan Komitmen Karyawan Rumah Sakit Umum (RSU) Sentosa Bekasi Timur'. Hasil penelitian menunjukkan penilaian kinerja berhubungan positif dengan komitmen karyawan. Jika penilaian kinerja dilakukan dengan benar maka komitmen karyawan terhadap organisasi akan semakin meningkat. Penilaian kinerja berhubungan secara positif dan nyata dengan komitmen afektif. Semakin baik dan positif pelaksanaan penilaian kinerja, maka semakin tinggi pula keterikatan secara emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan terhadap rumah sakit.

Kemudian penelitian Aqrijal (2014) berjudul 'Pengaruh Penilaian Kinerja, Perencanaan Karir, dan Partisipasi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT Bank Aceh Kantor Pusat Operasional Banda Aceh'. Hasil penelitian variabel penilaian kinerja,

perencanaan karir dan partisipasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT Bank Aceh Kantor Pusat Operasional Banda Aceh, baik secara parsial maupun secara simultan.

Penelitian Fitry, Maria dan Mary (2014) berjudul 'Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisas Perawat di Rumah Sakit Darmo, Surabaya'. Hasil penelitian menunjukkan kecerdasan emosi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi, sementara kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

## TINJAUAN TEORETIS

### Komitmen Kerja

Mowday, dkk dalam Luthans (2011:27) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Komitmen seseorang dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu: (1) penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi; (2) kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi; (3) keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi). Komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya.

Komitmen organisasi merupakan kondisi karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi lebih dari sekadar keanggotaan formal karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi

bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Setiap orang memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar afektif memiliki tingkah laku berbeda dengan karyawan yang berdasarkan *continuance*. Karyawan yang ingin menjadi bagian dari organisasi akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya, mereka yang terpaksa menjadi bagian dari organisasi akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal.

Jadi seseorang yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam berorganisasi, memiliki loyalitas serta afeksi positif terhadap kegiatan dalam organisasi tersebut. Selain itu tampil tingkah laku berusaha kearah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu lama.

Faktor-faktor yang memengaruhi komitmen dalam berorganisasi karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, dan pengalaman selama berorganisasi. Aspek yang termasuk ke dalam karakteristik organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi, dan bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan. Karakteristik pribadi terbagi ke dalam dua variabel, yaitu variabel demografis; dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang pada suatu organisasi. Dalam beberapa penelitian ditemukan adanya hubungan antara Variabel demografis tersebut dan komitmen berorganisasi, namun ada pula beberapa penelitian yang menyatakan bahwa hubungan tersebut tidak terlalu kuat.

Faktor utama yang membuat orang tidak dapat mempertahankan komitmen yang telah ia buat sebelumnya. Pertama, faktor internal (diri sendiri), seperti : (a) ceroboh saat akan mengambil keputusan, sehingga menyesal dikemudian hari, (b) kurang berpikir panjang sewaktu menganalisa resiko-resiko yang akan dihadapi apabila ia mengambil keputusan, (c) Keyakinan goyah disebabkan karena seseorang tidak kuat mentalnya. Kedua, faktor eksternal (di luar diri sendiri), seperti: (a) lingkungan seringkali karena pengaruh lingkungan, seseorang gagal dalam mempertahankan komitmennya, termasuk peran keluarga, pasangan, atau sahabat/teman; (b) gaya hidup yang tidak benar, perkembangan jaman, selain membawa dampak positif, juga terkadang membawa dampak negatif bagi seseorang; (c) pengaruh uang, tidak bisa dipungkiri, uang memiliki kekuatan yang besar dalam hidup ini. Apabila seseorang tidak kuat mental, komitmen yang dibuat seseorang dapat kandas di tengah jalan; (d) tidak tahan pada pasang surut kehidupan, beberapa orang dapat terpengaruh akibat kehidupan yang dijalaninya, sehingga ia menyerah pada kehidupan.

### **Penilaian kinerja**

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan kegiatan manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Mulyadi (2013:419) mengungkapkan penilaian kinerja sebagai penentu secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawan berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Setiap organisasi mengharapkan kinerja yang memberikan kontribusi untuk menjadikan organisasi sebagai suatu institusi yang unggul dikelasnya. Apabila keberhasilan organisasi untuk mengadakan institusi yang unggul, ditentukan oleh berbagai faktor (*success factor*), maka faktor inilah yang digunakan sebagai pengukur keberhasilan personal. Dengan demikian dibutuhkan penilaian kinerja yang dapat digunakan sebagai

landasan untuk mendesain sistem penghargaan agar personel menghasilkan kinerjanya yang sejalan dengan kinerja yang diharapkan organisasi.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja adalah proses penilaian kinerja yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya (Mangkunegara, 2013:88).

Menurut (Rivai, 2011:58) tujuan dan kegunaan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi: (1) untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini, (2) pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, insentif, dan lain-lain, (3) mendorong pertanggung jawaban dari karyawan, (4) untuk menjaga tingkat kinerja, (5) meningkatkan motivasi kerja, (6) sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa, (7) sebagai dasar untuk menentukan kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.

Kriteria penilaian kinerja karyawan menurut (Rivai, 2011:59):

#### **1. Sikap Kerja**

Sikap merupakan konsepsi yang bersifat abstrak tentang pemahaman perilaku manusia. Seseorang akan lebih mudah memahami perilaku orang lain apabila terlebih dahulu mengetahui sikap atau latar belakang terbentuknya sikap pada orang yang bersangkutan. Perubahan sikap yang sedang berlangsung merupakan perubahan sistem dari penilaian positif ke negatif atau sebaliknya, merasakan emosi dan sikap setuju atau tidak setuju terhadap objek. Objek sikap itu sendiri terdiri dari pengetahuan, penilaian, perasaan dan perubahan sikap.

Menurut Syamsudin dalam Aswar (2014:73), sikap adalah tingkah laku atau gerakan-gerakan yang tampak dan ditampilkan dalam interaksinya dengan

lingkungan sosial. Interaksi tersebut terdapat proses saling merespons, saling memengaruhi serta saling menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial. Selanjutnya menurut Mar'at dalam Widya (2013:17) sikap adalah tingkatan afeksi (perasaan), baik yang bersifat positif maupun negatif dalam hubungannya dengan objek psikologi. Dengan demikian perasaan dalam merespon suatu objek dapat positif yaitu perasaan senang, menerima, terbuka dan lain-lain dan dapat negatif yaitu perasaan tidak senang, tidak menerima, tidak terbuka dan lain-lain.

Aspek sikap kerja adalah kecenderungan berperilaku dalam bekerja, dan hasil sebagai fungsi motivasi dan kemampuan. Adapun tes yang digunakan meliputi enam faktor sikap kerja yaitu: kedisiplinan, ketelitian dan tanggungjawab, komunikasi, kerapian dan kesiapan bekerja, inisiatif, kerjasama.

## 2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja (*job performance*) merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Prestasi kerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Prestasi kerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk nyata. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Prestasi kerja mempunyai arti dua hal, yaitu: pertama, secara kuantitas mengacu pada 'hasil', dari suatu kerja yang dilakukan seperti jumlah pengeluaran barang oleh individu perjam. Kedua, dari sudut kualitas, juga prestasi kerja mengacu pada "bagaimana sempurna" seseorang itu melakukan pekerjaan. Misalnya, barang yang dikerjakannya harus berkualitas (Wijono, 2010:78).

Prestasi kerja sebagai usaha seorang karyawan dalam mencapai objektif atau tujuan organisasi tersebut. Lagece dalam Wijono, (2015:79) juga melihat prestasi sebagai usaha seseorang

dalam menjalankan atau menyempurnakan suatu tugas dengan efektif (Wijono, 2010:79). Prestasi kerja setiap individu dapat diukur, namun masalahnya untuk mengukur prestasi kerja diperlukan alat ukur yang tepat (accurate) dalam pelaksanaannya. Alat ukur yang tepat tidak dapat menjadi prediksi yang tepat jika kriteria alat ukur prestasi kerja tidak memenuhi persyaratan (Wijono, 2010:79).

Menurutnya, hasil pekerjaan atau prestasi kerja seorang individu dapat langsung diukur secara objektif, melalui berapa jumlah yang dihasilkan (kuantitatif) maupun bagaimana mutu pekerjaan (kualitatif). Sehingga hal ini dapat lebih memudahkan organisasi memberi penilaian. Namun, dengan cara yang kedua diperlukan beberapa strategi yang dapat lebih objektif dalam menilai hasil kerja atau prestasi kerja seorang individu, di antaranya melalui atasan langsung, departemen personalia, koleganya, bawahannya, dan juga dirinya sendiri (*self-evaluation*). Cara kedua ini dilakukan untuk menghindari adanya unsur yang berbau subjektivitas dalam melakukan penilaian. Jika disimpulkan, dapat dikatakan bahwa alat ukur yang tepat untuk mengukur prestasi kerja karyawan jika tidak mempertimbangkan bagaimana jenis perusahaannya, jabatannya, atau siapa penilainya yang bertanggung jawab atas semuanya itu.

Aspek prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun tes yang digunakan meliputi empat faktor prestasi kerja yaitu: pengetahuan tentang bidang kerja, kualitas hasil kerja, keterampilan yang dimiliki, kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang diharapkan.

## 3. Kecerdasan Kerja

Kecerdasan dapat didefinisikan melalui dua jalan yaitu secara kuantitatif adalah proses belajar untuk memecahkan

masalah yang dapat diukur dengan tes inteligensi, dan secara kualitatif suatu cara berpikir dalam membentuk konstruk bagaimana menghubungkan dan mengelola informasi dari luar yang disesuaikan dengan dirinya. Munzert mengartikan kecerdasan sebagai sikap intelektual mencakup kecepatan memberikan jawaban, penyelesaian, dan kemampuan menyelesaikan masalah. David Wesler dalam Sagala (2010:82) juga memberi pengertian kecerdasan sebagai suatu kapasitas umum dari individu untuk bertindak, berpikir rasional dan berinteraksi dengan lingkungan secara efektif. Sehingga dapat diartikan pula kecerdasan atau inteligensi adalah kemampuan untuk menguasai kemampuan tertentu.

Salovey dan Mayer dalam Andriani (2014:143) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai satu bentuk intelegensi yang melibatkan kemampuan untuk menangkap perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain, untuk membedakannya dan menggunakan informasi ini dalam menuntun pikiran dan tindakan seseorang. Kecerdasan emosional bukanlah lawan kecerdasan intelektual, namun keduanya berinteraksi secara dinamis, baik pada tingkatan konseptual maupun didunia nyata. Kecerdasan emosional tidak begitu dipengaruhi oleh faktor keturunan, sehingga membuka kesempatan bagi kita untuk melanjutkan apa yang sudah disediakan oleh alam agar kita mempunyai peluang lebih besar untuk meraih keberhasilan. Kecerdasan manusia dalam kemampuan untuk merencanakan, mengambil keputusan, memimpin serta membuat laporan-laporan kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Pelaksanaan penelitian ini ditujukan pada suatu upaya untuk mencari dan menemukan ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, maka jenis penelitian ini adalah penelitian *explanatory* yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Menurut Sugiyono (2012:21) penelitian

eksplanatori merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain. Sedangkan karakteristik penelitian ini bersifat replikasi sehingga hasil uji hipotesis harus.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012:11).

## **Pengujian Hipotesis**

### **Pengujian Uji F**

Dalam rangka membuktikan hipotesis uji pengaruh simultan maka menggunakan uji F. Pengujian Uji F ini dimaksudkan untuk menguji koefisien regresi secara keseluruhan. Dengan membandingkan nilai signifikansi 0,05 apabila hasil menunjukkan :

- ✓ Nilai sigifikansi kurang dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti variasi dari model regresi berhasil menerangkan variabel bebas secara keseluruhan.
- ✓ Nilai sigifikansilebihdari 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Ini berarti variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan.
- ✓ Untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel tidak bebasnya dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi ganda ( $R^2$ ). Semakin besar  $R^2$  atau semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variasi bebas yang digunakan dalam model semakin kuat dapat menerangkan variasi tidak bebasnya. Jika  $R^2$  mencapai nilai 1 menunjukkan bahwa proporsi/persentase sumbangan variabel bebas terhadap variasi atau

naik turunnya  $Y$  sebesar 100%. Sebaliknya jika  $R^2$  semakin kecil (mendekati 0), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan variasi bebas terhadap variasi variabel tidak bebasnya semakin kecil. Sedangkan koefisien determinasi ganda ( $R^2$ ) itu sendiri berada diantara 0 dan 1, atau  $0 \leq R^2 \leq 1$ .

### **Pengujian Uji t**

Guna membuktikan kebenaran hipotesis uji pengaruh parsial digunakan uji t. Uji t ini, bila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak. Berarti variabel-variabel bebas kurang dapat menjelaskan variabel terikatnya dan sebaliknya bila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikatnya.

Langkah berikutnya mencari besarnya koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) untuk masing-masing variabel bebas. Kegunaannya untuk mengetahui sejauh mana besarnya sumbangan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dan untuk mengetahui variabel bebas mana yang mempunyai sumbangan terbesar dominan terhadap variabel terikat/tergantung. Berarti semakin besar  $r^2$  untuk masing-masing variabel bebas, menunjukkan semakin besar pula sumbangannya terhadap variabel terikat dan jika ada variabel yang angka  $r^2$  paling besar, probabilitasnya paling kecil/rendah, maka variabel bebas mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel terikatnya.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro disingkat Kareb beralamatkan di Jl. Basuki Rachmat No. 7, Bojonegoro 62115. Berawal dari proyek tertunda milik pemerintah/departemen perindustrian dilanjutkan dengan berdirinya BUMN dengan nama Perum Pengeringan

Tembakau Bojonegoro (PPTB) pada tanggal 01 April 1971.

Koperasi sebagai badan usaha bergerak di bidang ekonomis seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 tahun 1992 tentang Perkoperasian. Berdasarkan PP No. 36 tahun 1990, kebijakan melepas Badan Usaha Milik Negara yang dianggap kurang potensial sehingga Perum Pengeringan Tembakau Bojonegoro (PPTB) dapat dibeli Koperasi Kareb dengan pola pembayaran diangsur selama 5 (lima) tahun dan tidak melakukan PHK terhadap karyawan sebanyak 300 karyawan.

Pada tahun bersamaan PT. Perkebunan XIX Persero khususnya unit GLT Tobacco-Solo dengan pola pembayaran kontrak dengan catatan tidak melakukan PHK pada karyawan sebanyak 350 orang. Dalam perkembangannya asset tersebut dijadikan *share* (saham) pendirian Joint Ventura PT. BAT-Kareb dengan komposisi modal 30 % Koperasi Kareb - 70 % PT BAT Indonesia. Pada 20 Januari 2006 aset dilepas karena ketidakmampuan koperasi Kareb untuk menambah dana ekspansi usaha. Pada tahun 1994 Koperasi Kareb mendapatkan predikat koperasi mandiri. Pada tahun 1994 Koperasi Kareb menjajkin kemiripan dengan PT HM Sampoerna Tbk. yang menyerap tenaga 1.800 orang dalam jasa pembuatan Rokok Sigaret Kretek Tangan sampai dengan saat ini. Saat ini Koperasi Kareb mampu bersaing dengan badan usaha lainnya dan mempekerjakan  $\pm$  3.000 karyawan sehingga mampu mengurangi angka pengangguran dan kemiskinan di wilayah Bojonegoro.

Dalam penelitian ini jumlah responden sebanyak 31 responden dari pegawai DC Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb) Kabupaten Bojonegoro. Masing-masing responden dicatat karakteristiknya berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja dan jabatan.

Berdasarkan usia diketahui tidak ada responden dibawah 20 tahun, berusia 20-30



tahun 7 orang atau 22.58%, berusia antara 30-40 tahun 15 orang atau 48.39% responden, berusia antara 40 -50 tahun sebanyak 11 orang atau 29.03% responden. Tidak ada responden berusia lebih dari 50 tahun. Berdasarkan jenis kelamin diketahui responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 27 orang atau sebesar 87.10% responden dan jenis kelamin perempuan sebanyak 4 orang atau sebesar 12.90% responden.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, SLTP sebanyak 9 orang atau 29.03%, SLTA sebanyak 19 orang atau 61.29%, diploma ada 1 orang atau 3.23%, sarjana sebanyak 2 orang atau 6.45% dan tidak ada responden yang berpendidikan pascasarjana. Berdasarkan masa kerja pegawai yang kurang dari 5 tahun 8 orang atau 25.81%, 5-10 tahun ada 10 orang atau 32.26%, 10-15 tahun sebanyak 7 orang atau 22.58%, 15-20 tahun ada 6 orang atau 19.35% dan tidak ada responden diatas 20 tahun.

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa pegawai dengan jabatan sebagai Kabag ada 1 orang atau 3.23%, jabatan sebagai Koorbag ada 1 orang atau 3.23%, jabatan sebagai Kasie sebanyak 2 orang atau 6.45%, dan karyawan biasa sebanyak 27 orang atau 87.10%.

### Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui kondisi variabel komitmen pegawai, sikap kerja, prestasi kerja dan kecerdasan kerja Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb) Kabupaten Bojonegoro menggunakan skala likert 1-5, dimana 5: sangat baik, 4: baik, 3: cukup baik, 2: kurang baik, 1: tidak baik. Untuk dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1**  
**Penentuan Kategori**

Kelas	Kategori
1 - 1.80	Tidak baik
1.81 - 2.61	Kurang baik
2.62 - 3.42	Cukup baik
3.43- 4.23	Baik
4.23 - 5.00	Sangat baik

Sumber: Data Primer, diolah

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan suatu data secara statistik. Statistik deskriptif dalam

penelitian ini merujuk pada nilai rata-rata (mean) dan simpangan baku (standar deviation), nilai minimum dan maksimum serta dari seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu komitmen kerja, sikap kerja, prestasi kerja dan kecerdasan kerja sebagaimana ditunjukkan pada tabel 2.

**Tabel 2**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sikap Kerja	31	2.67	4.67	3.3765	.43283
Prestasi kerja	31	2.25	4.25	3.2903	.49622
Kecerdasan kerja	31	2.25	4.25	3.3387	.50641
Komitmen kerja	31	2.40	4.00	3.2000	.48442
Valid N (listwise)	31				

Sumber: Hasil penelitian, diolah

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui variabel sikap kerja memiliki nilai mean sebesar 3.3765, variabel prestasi kerja memiliki nilai mean sebesar 3.2903, variabel kecerdasan kerja memiliki nilai mean sebesar 3.3387 adapun juga variabel komitmen kerja memiliki nilai mean sebesar 3.2000.

Hasil pengujian deskriptif statistik rata-rata variabel sikap kerja memiliki nilai mean sebesar 3.3765 dengan nilai 3.3 kondisi cukup baik, variabel prestasi kerja memiliki nilai mean sebesar 3.2903 dengan nilai 3.2 kondisi cukup baik, variabel kecerdasan kerja memiliki nilai mean sebesar 3.3387 dengan nilai 3.3 kondisi cukup baik, adapun juga variabel komitmen pegawai memiliki nilai mean sebesar 3.2000 dengan nilai 3.2 kondisi cukup baik.

Selanjutnya, untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dan dalam upaya untuk membuktikan hipotesis diperlukan analisis dengan menggunakan uji parsial. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien pada tabel 3.

**Tabel 3**

**Tabel Analisis Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.031	.835		.038	.970
Sikap Kerja	.487	.170	.435	2.865	.008
Prestasi Kerja	.094	.145	.096	.643	.525
Kecerdasan Kerja	.364	.146	.381	2.489	.019

Sumber: Hasil penelitian, diolah

Berdasarkan pada hasil analisis data dapat diketahui persamaan regresi untuk hasil penelitian ini adalah:

$$Y = 0.031 + 0.487X_1 + 0.094X_2 + 0.364X_3$$

Persamaan diatas mengandung maksud bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh sikap kerja, prestasi kerja dan kecerdasan kerja. Persamaan diatas dapat dijabarkan:

Konstanta = 0.031 artinya apabila tidak ada variabel sikap kerja, prestasi kerja dan kecerdasan kerja adalah sebesar 0.031 satuan. Koefisien kepemimpinan sebesar 0.487 artinya apabila sikap kerja naik satu satuan, maka komitmen kerja Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb) Kabupaten Bojonegoro akan meningkat sebesar 0.487 satuan.

Koefisien prestasi kerja sebesar 0.094 artinya apabila prestasi naik satu satuan, maka komitmen kerja Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb) Kabupaten Bojonegoro akan mampu naik sebesar 0.094 satuan. Koefisien kecerdasan kerja sebesar 0.364 artinya apabila kecerdasan kerja naik satu satuan, maka komitmen kerja Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb) Kabupaten Bojonegoro juga akan naik sebesar 0.364 satuan.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh persepsi sikap kerja, prestasi kerja dan kecerdasan kerja terhadap komitmen kerjadapat dijelaskan:

1. Nilai t hitung untuk variabel sikap kerja sebesar 2.865 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.008 karena nilai signifikansi 0.008 (lebih kecil dari 0,05),

maka sikap kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai.

2. Nilai t hitung untuk variabel prestasi kerja sebesar 0.643 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.525 karena nilai signifikansi 0.525 (lebih besar dari 0,05), maka prestasi kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap komitmen pegawai.

3. Nilai t hitung untuk variabel kecerdasan kerja sebesar 2.489 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.019 karena nilai signifikansi 0.019 (lebih kecil dari 0,05), maka kecerdasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai.

Berdasarkan hasil analisis dengan uji t tersebut hipotesis yang menyatakan ada pengaruh signifikan sikap kerja, prestasi kerja dan kecerdasan kerjasecara parsial terhadap komitmen pegawai Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb) Kabupaten Bojonegoro tidak diterima karena ada salah satu variabel yang tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen yaitu variabel prestasi kerja.

Selanjutnya untuk menguji hipotesis yang menyatakan secara simultan sikap kerja, prestasi kerja dan kecerdasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb) Kabupaten Bojonegoro digunakan analisis uji F (Anova) sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Uji F (Anova)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.912	3	.971	6.348	.002 <sup>a</sup>
	Residual	4.128	27	.153		
	Total	7.040	30			

Sumber: Hasil Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 6.348 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.002 (lebih kecil dari 0,05) yang berarti secara bersama-sama sikap kerja, prestasi kerja dan kecerdasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai Koperasi

Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb) Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan hipotesis yang menyatakan secara simultan sikap kerja, prestasi kerja dan kecerdasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb) Kabupaten Bojonegoro diterima.

**Tabel 5**  
**Sikap, Prestasi dan Kecerdasan Terhadap**  
**Komitmen (R<sup>2</sup>)**

Mode 1	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of theEstimate
1	.643 a	.414	.556	.39102

Sumber: Hasil Penelitian, diolah

Berdasarkan tabel tersebut besarnya pengaruh persepsi sikap kerja, prestasi kerja dan kecerdasan kerja terhadap komitmen pegawai adalah 41,4%, sedangkan sisanya sebesar 58,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Dengan kata lain, komitmen pegawai dapat diterangkan dengan menggunakan persepsi sikap kerja, prestasi kerja dan kecerdasan kerja adalah sebesar 41,4%.

Berdasarkan hasil analisis dengan uji t diperoleh nilai t untuk sikap kerja, lebih besar dibandingkan nilai t hitung untuk prestasi kerja dan kecerdasan kerja lainnya. Oleh karena itu sikap kerja mempunyai pengaruh dominan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa diantara variabel prestasi kerja dan kecerdasan kerja yang mempengaruhi kecerdasan mempunyai pengaruh dominan diterima.

### Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian deskriptif statistik rata-rata variabel sikap kerja, prestasi kerja, kecerdasan kerja dan komitmen pegawai Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb) Kabupaten Bojonegoro sudah dalam kondisi cukup baik. Kondisi ini menunjukkan pegawai Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro

(Kareb) Kabupaten Bojonegoro memiliki komitmen yang baik kepada perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis data variabel sistem penilaian kerja yang meliputi sikap kerja, prestasi kerja dan kecerdasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen pegawai. Hal ini ditunjukkan ketika ada perubahan pada sikap kerja, prestasi kerja dan kecerdasan kerja secara simultan, maka akan berpengaruh pada kenaikan dan penurunan komitmen pegawai di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb) Kabupaten Bojonegoro.

Secara parsial prestasi kerja mempunyai berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen pegawai. Sehingga apabila ada perubahan pada prestasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai. Apabila dikaitkan dengan prestasi kerja karyawan di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb) Kabupaten Bojonegoro, prestasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan, hal ini dapat disebabkan oleh para karyawan yang berprestasi di operasi Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb) Kabupaten Bojonegoro cenderung memiliki komitmen yang rendah terhadap Koperasi karena mereka merasa sudah lebih unggul dari pada yang karyawan lainnya, oleh karena itu perlu adanya pengarahan bagi karyawan supaya pegawai lebih memilikirasa komitmen dalam bekerja.

Secara parsial kecerdasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai. Sehingga apabila ada perubahan pada kecerdasan kerja pegawai maka akan mempengaruhi kenaikan dan penurunan terhadap komitmen kerja pegawai di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb) Kabupaten Bojonegoro. Untuk lebih meningkatkan komitmen pegawai dalam bekerja melalui kecerdasan kerja yang harus ditingkatkan adalah sikap kepemimpinan yang dimiliki pegawai serta kemampuan perencanaan yang matang.

Bisa dikatakan kecerdasan emosional akan melebihi kecerdasan pikiran dari individu jika individu tersebut benar-benar menerapkan kecerdasan emosionalnya di dalam suatu lingkungan, baik pada lingkungan masyarakat atau pada lingkungan kerjanya. Konsep komitmen organisasi merupakan variabel yang memegang peranan penting dalam hubungan antara tingkat kecerdasan emosional yang akan menjadi salah satu pembentuk komitmen dan akhirnya memperbaiki kinerjanya.

Pengaruh yang ditimbulkan dari kecerdasan emosional tidak hanya akan memberikan suatu kontribusi yang positif terhadap kinerjanya, tetapi selain itu dorongan-dorongan untuk menciptakan komitmen serta menjaga konsistensinya adalah suatu esensi individu yang akan dihadirkan di dalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Apabila dikaitkan dengan kondisi di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb) Kabupaten Bojonegoro pegawai sudah memiliki kecerdasan kerja yang baik, ini bisa dilihat dari penelitian ini yang menilai pegawai sudah memiliki kemampuan perencanaan yang baik, pegawai sudah baik dalam mengambil keputusan, memiliki sikap kepemimpinan yang baik, dan kemampuan koordinasi yang baik.

Secara parsial sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai. Sehingga apabila ada perubahan pada sikap kerja pegawai maka akan memengaruhi kenaikan dan penurunan terhadap komitmen kerja pegawai di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb) Kabupaten Bojonegoro. Untuk lebih meningkatkan komitmen pegawai dalam bekerja melalui sikap kerja yang harus ditingkatkan adalah sikap kerapian dan kesiapan dalam bekerja, inisiatif terhadap pekerjaannya, dan kerjasama antar pegawai. Apabila dikaitkan dengan kondisi di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb) Kabupaten keadaan sikap kerja pegawai sudah baik karena pegawai sudah memiliki kedisiplinan yang baik, memiliki

ketelitian dan tanggungjawab yang baik, memiliki komunikasi yang baik saat bekerja, rapi dan siap ketika bekerja, memiliki inisiatif tinggi, dan kerjasama yang solid.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa sebesar 41.4% komitmen pegawai dipengaruhi oleh sikap kerja, kecerdasan kerja dan prestasi kerja sedangkan sisanya 58.6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

## SIMPULAN

Kondisi sikap kerja, prestasi kerja, kecerdasan kerja dan komitmen kerja Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb) Kabupaten Bojonegoro dalam kondisi cukup baik. Secara simultan sikap kerja, prestasi kerja dan kecerdasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb) Kabupaten Bojonegoro sebesar 41,4 sedangkan yang 58,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Secara parsial hanya variabel sikap kerja dan kecerdasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai, sedangkan variabel prestasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb) Kabupaten Bojonegoro.

Sikap kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap komitmen kerja pegawai oleh karena itu untuk lebih meningkatkan sikap kerja dalam memengaruhi komitmen kerja perlu ditingkatkan dengan cara meningkatkan sikap kerapian dan kesiapan dalam bekerja, inisiatif terhadap pekerjaannya, dan kerjasama antarpegawai di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb) Kabupaten Bojonegoro. Kecerdasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb) Kabupaten Bojonegoro untuk lebih meningkatkan kecerdasan kerja dalam memengaruhi komitmen kerja yang perlu dilakukan adalah dengan cara

meningkatkan sikap kepemimpinan yang dimiliki pegawai serta kemampuan perencanaan yang matang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anidar dan Indarti. 2015. Pengaruh Kemampuan dan Komitmen Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Natuna. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* Vol. Vii No. 3.
- Aqrizal. 2014. Penilaian Kinerja, Perencanaan Karir, Dan partisipasi Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional. Rajagrafindo. Jakarta.
- Aswar, Cut. 2014. Pencapaian Hasil Belajar Melalui Penumbuhan Sikap Mahasiswa. *Lantanida Journal*, Vol. 2 No. 2.
- Cahyadi dan Handoko. 2010. Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Ketidak Pastian Lingkungan Terhadap Hubungan Partisipasi Anggaran dengan Kinerja Manajerial. *Jurnal Akuntansi Kontemporer*, VOL. 2 NO.2,
- Luthans. Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill. New York.
- Mangkunegara AA. Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Rahmawati.Dyah. 2011. Model Hubungan Modal Sosial, OCB (Organizational Citizenship Behavior) Dan Kepercayaan di PDAM Tirta Kahuripan Kabupaten Bogor. *Tesis*. Institut Pertanian Bogor
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Rohman, Muwahibir, Sumadi dan Trias Setyowati. 2014. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen dan Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Finance Lumajang. *Jurnal Unmuh Jember*.
- Rumbayan, J. M. 2011. *Hubungan Penilaian Kinerja dengan Komitmen Karyawan Rumah Sakit Umum (RSU) Sentosa Bekasi Timur*.Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Manajemen. Institut Pertanian Bogor.
- Simon, Simeon S, Shiny George. A Balanced Score Card Study on Performance Management System with Special Reference to Keltron-A Case Study Approach. *International Journal of Marketing and Technology*. Vol 2 Issue 4 April 2012 p.218
- Soekidjan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Torkamani, Hojjat Mohammadi, Ali Sharifian, Mehdi Rostamzadeh, Performance Evaluation Using the Balanced Score Card (BSC): A Case Study of Azerbaijan Regional Electric Company. *Journal of Basic and Applied Scientific Research* Vol.2 (4) 2012 p3289-3293.
- Widya dan Swarno. 2013. Persepsi Pemustaka Tentang Sikap Pustakawan pada Layanan Sirkulasi di Perpustakaan Daerah Jepara. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*. Volume 2, Nomor 4.
- Wijono, Sutarto. 2015. *Buku Psikologi Industri dan Organisasi* cetakan ke-4, Kencana. Jakarta.
- Zulkarnain, dan Hadiyani. 2014. Peranan Komitmen Organisasi dan Employee Engagement Terhadap Kesiapan Karyawan Untuk Berubah. *Jurnal Psikologi* VOLUME 41, NO. 1