

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERTANAHAN NASIONAL KOTA MEDAN

Sri Gustina Pane dan Fatmawati
Universitas Islam Sumatera Utara
Email: titinapane@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study aims to investigate the effect of affective commitment, normative commitment and continuous commitment to the employees' performance at the National Land Agency of Medan. The population of this study was 121 employees of the National Land Agency of Medan, whereas Slovin formula was used to determine 55 respondents as sample of the study. The questionnaire and documents were used as research instruments for data collection. This type of research was descriptive quantitative while the obtained data was analyzed through multiple linear regression and calculated by SPSS 20. The hypothesis testing was performed by t test, F test and test of determination (R²). The results showed that the variables affective commitment, normative commitment and continuous commitment were significant positive effecting to the employees' performance. The affective commitment obtained t-value 3,239 > 1,675 t-table and significant value 0.002 < 0.05, and normative commitment obtained t-value 2646 > 1675 with significant t-table 0.011 < 0.05, while continuous commitment obtained t-value 3,191 > 1,675 with significant t-table 0,002 < 0.05. Test F was used to know whether the mentioned variables had simultaneously effected to the employee performance, and the evidence was indicating that the value of F was 61 179 > F table 3,179 with significant value 0.000 < 0.05. The analysis showed further that the affective commitment, normative commitment and continuous commitment influenced significantly to employee performance and it was in accordance with the test of determination (R²), was 0.770, or 77.0%, while the remaining was 23.0% and it could be from other factors which were not included in this research model.

Keywords: *Commitment, Employee, Organizational, Performance*

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan perilaku yang ditampilkannya seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai potensi yang dimilikinya, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri.

Menurut Mangkunegara (2013), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Kaswan (2012) mengemukakan bahwa kinerja

karyawan mempengaruhi seberapa banyak/besar mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Maka untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang karyawan, sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan. Dengan kata lain, kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misinya. Dengan kata lain, kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu.

Menurut Faisal Amir (2015) dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kinerja

karyawan dapat didefinisikan sebagai perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tugas kerja di perusahaan, departemen, atau organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya, dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri. Sementara, Pamungkas (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Merujuk pada beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang ditampilkan seseorang melakukan pekerjaan sesuai potensi yang dimilikinya, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri.

Mangkunegara (2013) mengemukakan enam indikator umum untuk mengukur kinerja pegawai yakni; hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap dan disiplin (waktu dsb). Sementara menurut Sastrohadiwiryo (2005), pada umumnya unsur-unsur yang perlu diperhatikan dalam proses penilaian kinerja adalah terkait dengan kesetiaan, prestasi kerja, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa dan kepemimpinan. Kesemua itu dapat juga dijadikan sebagai indikator kinerja dalam suatu perusahaan atau organisasi lainnya.

Sebagaimana disinggung diatas, faktor lain yang dapat mempengaruhi sikap kerja atau kinerja pegawai adalah faktor komitmen organisasi atau perusahaan dimana pegawai atau karyawan itu bekerja. Komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap pegawainya, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Pendapat para pakar tentang komitmen sangat bervariasi menurut sudut pandang masing-masing. Menurut Schermerhorn, Hunt, Osborn, dan Uhl-Bien (2011), bahwa komitmen organisasional merupakan tingkat loyalitas yang

dirasakan individu terhadap organisasi. Sedangkan Newstrom (2011) memberikan pengertian yang sama antara *organizational commitment* dan *employ loyalty*, yaitu sebagai suatu tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi organisasinya dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Selanjutnya, pekerja menunjukkan bahwa diri dan organisasinya memiliki kesesuaian dalam hal etika dan harapan sehingga timbul rasa satu kesatuan antara diri dan perusahaannya.

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Selain itu, komitmen karyawan pada organisasi ditentukan oleh sejumlah faktor. Stres sebagaimana dikutip Sopiah (2008) mengidentifikasi terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi atau perusahaan, yaitu:

1. Ciri pribadi pekerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi dimasa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Menurut David dalam Sopiah (2008) dan Agustini (2011), faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal: usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan: lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur: besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi.
4. Pengalaman kerja: karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama dibandingkan dengan pengalaman kerja yang belum lama mempunyai tingkat komitmen yang berbeda.

Komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri dan organisasinya dengan cara merefleksikan keyakinan yaitu, karyawan akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi. Menurut Meyer dan Allen sebagaimana dikutip Luthans (2011) terdapat 3 level dimensi komitmen yaitu:

1. Komitmen Afektif, menyangkut keterikatan emosional pekerjaan pada identifikasi dengan dan pelibatan dalam organisasi.
2. Komitmen Normatif, menyangkut perasaan pekerja atas kewajiban untuk tetap tinggal dengan organisasi karena itu merupakan perasaan pekerja atas kewajiban untuk dilakukan.
3. Komitmen Kontinuan, menyangkut komitmen didasarkan pada biaya yang bersangkutan dengan pekerja dengan meninggalkan organisasi. Ini mungkin karena hilangnya senioritas untuk promosi atau tunjangan.

Konsep komitmen organisasi berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Pandangan ini dipertegas Colquitt, Lepine, dan Wesson (2011) bahwa komitmen organisasi adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Dengan demikian komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi (*retained*) atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain (*turnover*). Ini artinya, komitmen merupakan suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya. Sejalan dengan hal itu Kaswan (2012) menyatakan komitmen organisasi didefinisikan sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Dari berbagai pendapat tentang komitmen tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen pada dasarnya adalah merupakan kesediaan seseorang untuk mengingatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi. Selanjutnya, berdasarkan konsepsi pemikiran di atas, menarik untuk dilakukan studi di salah satu perusahaan terkait dengan komitmen organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi itu sendiri menarik untuk diteliti karena hal ini berpengaruh pada kelangsungan perusahaan.

Studi ini dilakukan di Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Medan. Sebagaimana diketahui, Badan Pertanahan Nasional (BPN) adalah lembaga pemerintah Non Kementrian yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada presiden dan dipimpin oleh Kepala Badan (sesuai dengan PERPRES No. 63 tahun 2013).

BPN melaksanakan tugas pemerintah di bidang pertanahan secara nasional, regional, dan sektoral sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. BPN Kota Medan diharapkan mampu memberikan kinerja yang baik untuk memberkan pelayanan dalam bidang pertanahan, seperti pelayanan dalam hak atas guna tanah, pemindahtanganan hak atas guna tanah, perizinan, rekomendasi di bidang pertanahan, pelaksanaan survey, pengukuran, pemetaan, dan penanganan konflik sengketa pertanahan.

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengukur seberapa besar pengaruh komitmen organisasi afektif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan.
2. Untuk Mengukur seberapa besar pengaruh komitmen organisasi normatif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan.
3. Untuk mengukur seberapa besar pengaruh komitmen organisasi kontinuan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan.
4. Mengukur seberapa besar pengaruh komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinuan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Populasi dan Sampel

Menurut Sujarweni (2014), populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan

kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan sebanyak 121 orang. Kerangka populasi dapat dijelaskan pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Kerangka Populasi Berdasarkan Bidang Kerja

No.	Bidang	Jumlah populasi	Jumlah sampel	Keterangan
1	Kepala Kantor	1	-	Tidak Diteliti
2	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	1	-	Tidak Diteliti
3	Urusan Umum Dan Kepegawaian	10	$55/121 \times 10 = 5$	Diteliti
4	Urusan Perencanaan dan Keuangan	7	$55/121 \times 7 = 3$	Diteliti
5	Seksi Survev, Pengukuran dan Pemetaan	22	$55/121 \times 22 = 10$	Diteliti
6	Seksi Hak Tanah dan Pendaftaran Tanah	62	$55/121 \times 62 = 28$	Diteliti
7	Seksi Pengaturan dan Penataan Pertanahan	7	$55/121 \times 7 = 3$	Diteliti
8	Seksi Pengendalian dan Pemberdayaan	6	$55/121 \times 6 = 3$	Diteliti
9	Seksi Sengketa, Konflik dan Perkara	5	$55/121 \times 5 = 2$	Diteliti
JUMLAH		121	= 55	Diteliti

Sumber: Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Medan – 2016.

Menurut Sujarweni (2014), sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketelitian

Catatan: kelonggaran ketelitian (e) umumnya digunakan 1% (0.01), 5% (0.05) dan 10% (0,1)

$$n = \frac{N}{1 + \frac{N \cdot a^2}{121}}$$

$$n = \frac{121}{1 + 121 \cdot (0.1)^2}$$

$$n = \frac{121}{1 + 1.21}$$

$$n = \frac{121}{2.21}$$

$$n = 54.75$$

dibulatkan menjadi 55 orang. Dari rumus diatas dapat diambil kesimpulan bahwa jumlah sampel yang diteliti oleh penulis adalah sebanyak 55 orang.

Kerangka sampel pada penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Kerangka Sampel Berdasarkan Bidang Kerja

No.	Bidang	Jumlah populasi	Jumlah sampel	Keterangan
1	Kepala Kantor	1	-	Tidak Diteliti
2	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	1	-	Tidak Diteliti
3	Urusan Umum Dan Kepegawaian	10	$55/121 \times 10 = 5$	Diteliti
4	Urusan Perencanaan dan Keuangan	7	$55/121 \times 7 = 3$	Diteliti
5	Seksi Survey, Pengukuran dan Pemetaan	22	$55/121 \times 22 = 10$	Diteliti
6	Seksi Hak Tanah dan Pendaftaran Tanah	62	$55/121 \times 62 = 28$	Diteliti
7	Seksi Pengaturan dan Penataan Pertanahan	7	$55/121 \times 7 = 3$	Diteliti
8	Seksi Pengendalian dan Pemberdayaan	6	$55/121 \times 6 = 3$	Diteliti
9	Seksi Sengketa, Konflik dan Perkara	5	$55/121 \times 5 = 2$	Diteliti
JUMLAH		121	= 55	Diteliti

Sumber: Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Medan - 2016

2.2 Pengujian Validitas dan Reabilitas

Table 3
Uji Validitas Instrumen
Komitmen Afektif (X₁)

No. Item	Corrected item-total correlation (r _{hitung})	(r _{tabel}) (N=100, α = 5%)	Kesimpulan	Keterangan
Aft1	0,686	0,266	Valid	Dipakai
Aft2	0,742	0,266	Valid	Dipakai
Aft3	0,671	0,266	Valid	Dipakai
Aft4	0,719	0,266	Valid	Dipakai
Aft5	0,428	0,266	Valid	Dipakai
Aft6	0,380	0,266	Valid	Dipakai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20 (2016)

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pernyataan dan total skor. Dari tabel diatas terlihat bahwa kolerasi semua item untuk komitmen afektif (X₁), menunjukkan hasil yang signifikan yaitu *nilai pearson correlation* > 0,266 sehingga dapat disimpulkan semua butir pernyataan komitmen afektif (X₁) adalah valid.

2.3 Uji Validitas Instrumen

Tabel 4
Uji Validitas Instrumen
Komitmen Normatif (X₂)

No. Item	Corrected item-total correlation (r _{hitung})	(r _{tabel}) (N=100, α = 5%)	Kesimpulan	Keterangan
Norm1	0,851	0,266	Valid	Dipakai
Norm2	0,664	0,266	Valid	Dipakai
Norm3	0,813	0,266	Valid	Dipakai
Norm4	0,449	0,266	Valid	Dipakai
Norm5	0,767	0,266	Valid	Dipakai
Norm6	0,770	0,266	Valid	Dipakai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20 (2016)

Uji validitas dilakukan untuk mentes, apakah kuesioner yang akan kita ajukan kepada responden sudah sah atau valid yang bersumber dari jawaban-jawaban responden. Uji validasi dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pernyataan dan total skor. Dari tabel 5 diatas terlihat bahwa kolerasi semua item untuk komitmen normatif (X₂), menunjukkan hasil yang signifikan yaitu *nilai pearson correlation* > 0,266 sehingga dapat disimpulkan semua butir pernyataan komitmen normatif (X₂) adalah valid dan dapat dipakai.

2.4 Uji Validitas Instrumen

Tabel 5
Uji Validitas Instrumen
Komitmen Continuance (X₃)

No. Item	Corrected item-total correlation (r _{hitung})	(r _{tabel}) (N=100, α = 5%)	Kesimpulan	Keterangan
Counti1	0,411	0,266	Valid	Dipakai
Counti2	0,282	0,266	Valid	Dipakai
Counti3	0,701	0,266	Valid	Dipakai
Counti4	0,655	0,266	Valid	Dipakai
Counti5	0,621	0,266	Valid	Dipakai
Counti6	0,643	0,266	Valid	Dipakai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20 (2016)

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pernyataan dan total skor. Dari tabel 5 diatas terlihat bahwa kolerasi semua item untuk komitmen continuance (X₃), menunjukkan hasil yang signifikan yaitu *nilai pearson correlation* > 0,266 sehingga dapat disimpulkan semua butir pernyataan komitmen continuance (X₃) adalah valid.

Tabel 6
Uji Validitas Instrumen
Kinerja Pegawai (Y)

No. Item	Corrected item-total correlation (r _{hitung})	(r _{tabel}) (N=100, α = 5%)	Kesimpulan	Keterangan
Kinpeg_1	0,829	0,266	Valid	Dipakai
Kinpeg_2	0,857	0,266	Valid	Dipakai
Kinpeg_3	0,774	0,266	Valid	Dipakai
Kinpeg_4	0,765	0,266	Valid	Dipakai
Kinpeg_5	0,771	0,266	Valid	Dipakai
Kinpeg_6	0,810	0,266	Valid	Dipakai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20 (2016)

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pernyataan dan total skor. Dari tabel 6 diatas terlihat bahwa kolerasi semua item untuk kinerja pegawai (Y) menunjukkan hasil yang signifikan yaitu *nilai pearson correlation* > 0,266 sehingga dapat disimpulkan semua butir pernyataan kinerja pegawai (Y) adalah valid.

2.5 Uji Reabilitas

Untuk menguji reliabilitas yang paling sering digunakan kebanyakan peneliti, yaitu dengan

menggunakan *Crobach Alpha*. Nilai suatu kuesioner biasanya dinyatakan reliabelnya dengan angka alpha 0.70-0.80 cukup baik untuk tujuan penelitian dasar menurut Kaplan-Saccuzz (dalam Helmi 2013:12) atau dapat dengan menggunakan table rujukan sebagai berikut: Interpretasi Nilai Reliabilitas Instrument Interpretasi.

Tabel 7
Interprestasi Nilai Reliabilitas Instrument Interpretasi

Interprestasi Nilai Reliabilitas Instrument	Interprestasi
0,80 -1,00	Tinggi
0,60 - 0,80	Cukup
0,40 - 0,60	Agak rendah
0,20 - 0,40	Rendah
0,00 - 0,20	Sangat rendah

Sumber: Arikunto, 1986 (dalam Helmi 2013:12)

Tabel 8
Uji Reabilitas X dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Reliabel/ Tidak Reliabel	Keterangan
Komitmen Afektif (X ₁)	0,654	Reliabel (Cukup)	Dipakai
Komitmen Normatif(X ₂)	0,802	Reliabel (Tinggi)	Dipakai
Komitmen Countinuan(X ₃)	0,534	Reliabel (Agak Rendah)	Dipakai
Kinerja Pegawai (Y)	0,886	Reliabel (Tinggi)	Dipakai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20. Peneliti (2016)

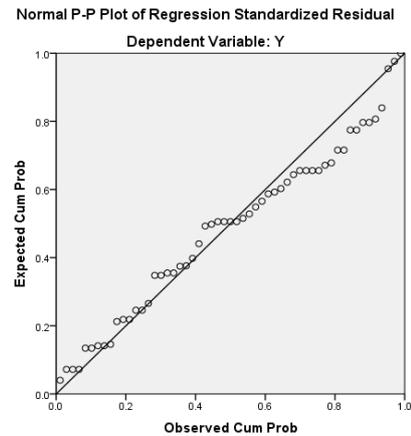
2.6. Uji Asumsi Klasik

2.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu (*residual*) memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji “t” dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Dalam penelitian ini pengujian normalitas dideteksi melalui analisa grafik P-P Plot yang dihasilkan melalui SPSS versi 20. Adapun output grafik P-P Plot seperti terlihat pada gambar dibawah ini:

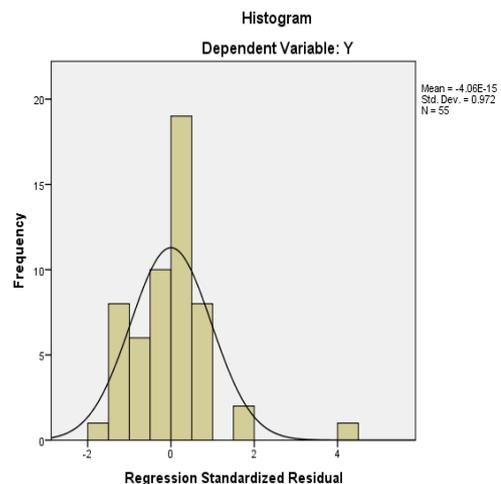
Gambar 1
Uji normalitas P-P Plot Test



Sumber: Hasil pengolahan SPSS Versi 20

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa distribusi dari titik-titik data komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen kountinuan, dan kinerja pegawai menyebar. Grafik P-P Plot diatas menunjukkan bahwa sebaran data menyebar disekitar garis diagonal, sehingga asumsi normalitas dipenuhi. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan variabel independennya.

Gambar 2
Garfik Histogram



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 20 (2016)

Berdasarkan gambar 2 diatas terlihat bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal tidak berpola distribusi melenceng

(swewness) ke kiri atau ke kanan, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2.6.2 Uji Multikolinearitas

Metode untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat *Tolerance Value* dan *Inflation Factor* (VIF). Batas *tolerance value* adalah 0,10 atau nilai VIF adalah 10. Jika *tolerance value* > 0,10 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas dan sebaliknya jika *tolerance value* < 0,10 dan VIF > 10 maka terjadi multikoleniaritas. Hasil pengolahan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	-7.372	2.579		-2.859	.006			
1	Komitmen afektif	.465	.143	.348	3.239	.002	.369	2.710
	Komitmen normative	.335	.127	.288	2.646	.011	.359	2.787
	Komitmen kontinuan	.487	.153	.336	3.191	.002	.384	2.606

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

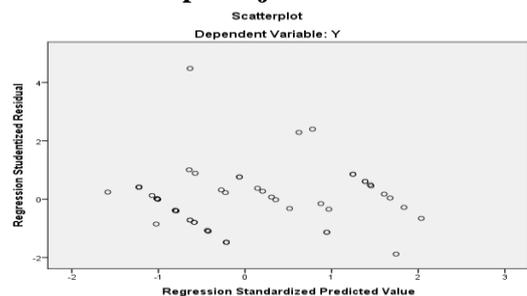
Berdasarkan output tabel 10 Hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai *variance inflation factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, yaitu tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

2.7 Uji Heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut heteroskedastisitas.

Menganalisis data dalam pengujian asumsi klasik ini, peneliti menggunakan *Program Statistical Product and Service Solution* (SPSS Versi 20.) *for Windows* dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

Gambar 4
Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20 (2016)

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa diagram pencar tidak membentuk suatu pola atau acak, dengan demikian dapat dikatakan bahwa regresi tidak mengalami gangguan *heteroskedastisitas* pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk mengetahui kinerja pegawai (Y) berdasarkan variabel bebasnya.

2.8 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk melihat hubungan antara variabel bebas memiliki hubungan sama kuat atau tidak, dimana untuk melihat hubungan atau tidak hubungan secara autokorelasi dapat dilihat dengan Uji Durbin-Watson (DW test). Uji Durbin-Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (first order autocorrelation) dan mensyaratkan adanya intercept (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lain diantara variabel independen.

Tabel 10
Uji Durbin-Watson (DW test)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.885 ^a	.783	.770	1.204	2.178

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20 (2016)

Berdasarkan tabel 11 di atas diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 2,178. Nilai Durbin-Watson menurut tabel dengan $n= 55$ responden dan $K=3$ (dalam hal ini adalah jumlah variabel bebas) didapat angka $dl=1.4523$ dan $du=1.6815$. oleh karena itu nilai DW hitung $>du$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi maka model layak untuk digunakan.

2.9 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis adalah merupakan bentuk analisis yang menggunakan data dan perhitungan dengan metode statistik, maka dari data tersebut harus diklarifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh Variabel Bebas. Analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 20 dengan output sebagai berikut:

Tabel 11
Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	-7.372	2.579		-2.859	.006	
	Komitmen afektif	.465	.143	.348	3.239	.002	.369
	Komitmen normatif	.335	.127	.288	2.646	.011	.359
	Komitmen kontinuan	.487	.153	.336	3.191	.002	.384

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20 (2016)

Berdasarkan pengolahan data yang terlihat pada tabel output kolom kedua bagian B (Unstandardized Coefficients), diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

$$= -7.372 + 465 X_1 + 335 X_2 + 487 X_3 + \varepsilon$$

Dengan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta adalah sebesar -7.372 hal ini menyatakan bahwa jika komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kounti-

nuan diabaikan, maka nilai kinerja pegawai sebesar -7.372.

2. Koefisien regresi untuk variabel komitmen afektif sebesar 0,465 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor komitmen afektif maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 46,5%.
3. Koefisien regresi untuk variabel komitmen normatif sebesar 0,335 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor komitmen normatif maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 33,5%.
4. Koefisien regresi untuk variabel komitmen countinuan sebesar 0,487 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor komitmen kountinuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 48,7%.

2.10 Uji Hipotesis: Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secarabersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yangdigunakan adalah dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

$H_0: b_1, b_2 = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

$H_1: b_1, b_2 \neq 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- a. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- b. H_0 ditolak (H_1 diterima) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Tabel 12
Hasil Uji F
Anova^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	266.010		88.670	61.179	.000 ^b
Residual	73.917	1	1.449		
Total	339.927	4			

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Dari hasil tabel output di atas, diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 61.179 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai F_{hitung} selanjutnya diinterpretasikan dengan nilai F_{tabel} pada taraf kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$), dengan dk pembilang= k dan dk penyebut= $54-3=51$, maka nilai $F_{tabel} = 3.179$. Jadi, dari hasil penghitungan uji signifikan dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $61.179 > 3.179$. Jadi, hipotesis penelitian secara simultan dapat dibuktikan yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara Komitmen Afektif, Komitmen Normatif dan Komitmen Kountinuan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kota Medan.

2.11 Uji t (Pengujian Parsial)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam model regresi berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji t.

Tabel 13
Hasil Uji t

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	tolerance
Constant	-7.372	2.579		2.859	.006		
Komitmen afektif	.465	.143	.348	3.239	.002	.369	2.710
Komitmen normatif	.335	.127	.288	2.646	.011	.359	2.787
Komitmen kountinuan	.487	.153	.336	3.191	.002	.384	2.606

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

1. Variabel (X_1) Komitmen afektif memiliki nilai signifikan sebesar 0,002 sehingga signifikan produk tersebut berada dibawah 0,005 atau 5%. Dan $t_{hitung} 3.239 > t_{tabel} 1.675$ hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen afektif (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan.
2. Variabel (X_2) Komitmen normatif memiliki nilai signifikan sebesar 0,011 sehingga signifikan produk tersebut berada dibawah 0,005 atau 5%. Dan $t_{hitung} 2.646 > t_{tabel} 1.675$ hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen normatif (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan.
3. Variabel (X_3) Komitmen Kountinuan memiliki nilai signifikan sebesar 0,002 sehingga signifikan produk tersebut berada diatas 0,005 atau 5%. Dan $t_{hitung} 3.191 < t_{tabel} 1.675$ hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen Kountinuan (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan.

2.12 Uji Determinasi (Uji R^2)

Uji determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kountinuan terhadap kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kota Medan, maka diuji dengan uji determinasi (R^2).

Tabel 14
Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.885 ^a	.783	.770	1.204	.783	61.179	3	51	.000	2.178

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

b. Dependent Variable: Y

Hasil olahan data dengan bantuan program SPSS 20 pada tabel diatas bahwa nilai koefisien determinasi *Adjusted R square* (R^2) sebesar 0,770 berarti 77,0% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh komitmen afektif,

komitmen normatif, dan komitmen kountinuan. Artinya, komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kountinuan mempengaruhi kinerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kota Medan sebesar 77,0 % sedangkan sisanya

23,0 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini, seperti faktor motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, fasilitas, kompetensi, disiplin kerja, kompensasi, promosi jabatan, dan lain sebagainya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dilakukan evaluasi data sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yaitu:

3.1 Variabel Komitmen Afektif

Hasil analisis menunjukkan Nilai koefisien Komitmen Afektif sebesar 0.465 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.002 < 0.05$ menunjukkan bahwa variabel Komitmen Afektif ditingkatkan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja pegawai sebesar 0.465 dengan asumsi variabel lain konstan. Sedangkan nilai t_{hitung} pada tabel di atas adalah 3.239, dan nilai $t_{tabel} = 1.675$. Maka, pengaruh variabel komitmen afektif, menunjukkan hasil yang positif dengan nilai $t_{hitung} = 3.239 > t_{tabel} = 1.675$ dengan taraf signifikansi sebesar 0.002. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dalam hasil analisis ini, ditemukan bahwa komitmen afektif mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen afektif dapat timbul pada diri seorang karyawan dikarenakan adanya karakteristik individu, karakteristik struktur organisasi, signifikansi tugas, berbagai keahlian, umpan balik dari pemimpin, dan keterlibatan dalam manajemen.” Umur dan lama masa kerja di perusahaan sangat berhubungan positif dengan komitmen afektif. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan cenderung untuk tetap dalam satu organisasi karena mereka mempercayai sepenuhnya misi yang dijalankan oleh organisasi. Fenomena yang terjadi pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan dengan komitmen afektif adalah karyawan memiliki kemudahan dan kenyamanan bekerja dalam lingkungan perusahaan disesuaikan dengan kondisi karyawan seperti status pernikahan karyawan, usia karyawan dan tingkat pendidikan karyawan serta pengalaman kerja

yang membuat karyawan untuk tetap di perusahaan.

Hal ini menandakan bahwa karyawan tersebut akan memiliki sebuah motivasi untuk memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan dan bersedia untuk mengerahkan upaya yang lebih besar atas nama perusahaan daripada karyawan yang tidak berkomitmen afektif.

3.2 Variabel Komitmen Normatif

Hasil analisis menunjukkan Nilai koefisien Komitmen Normatif sebesar 0.335 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.011 < 0.05 menunjukkan bahwa variabel Komitmen Normatif ditingkatkan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja pegawai sebesar 0.335, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai t_{hitung} pada tabel adalah 2.646. Maka, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.646 > 1.675$) dengan nilai signifikansi sebesar 0.011. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dapat disimpulkan pengaruh variabel komitmen normatif menunjukkan hasil positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hasil analisis ini, ditemukan bahwa komitmen normatif mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan kesetiaan yang diberikan serta menunjukkan kinerja yang baik, maka tidak menutup kemungkinan karyawan tersebut mendapat promosi jabatan. Fenomena yang terjadi pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan dengan komitmen normatif adalah karyawan menunjukkan tanggung jawab yang tinggi karena adanya kontrak kerja antara karyawan dengan perusahaan. Hal ini juga menunjukkan bahwa para karyawan memiliki komitmen normatif yang sangat tinggi untuk tetap bisa bekerja dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaannya sesuai dengan diskripsi jabatan maupun standard operation procedure yang ada di Badan Pertanahan Nasional Kota Medan.

3.3 Variabel Komitmen Berkelanjutan

Hasil analisis menunjukkan Nilai koefisien Komitmen Kountinuan sebesar 0.487 dengan

tingkat signifikansi sebesar $0.002 < 0.05$ menunjukkan bahwa variabel Komitmen Kontinuan memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0.487, dengan asumsi variabel lain konstan. Sedangkan nilai t_{hitung} pada tabel adalah 3.191. Maka, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.191 > 1.675$) dengan nilai signifikansi sebesar 0.002. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dapat disimpulkan pengaruh variabel komitmen Kontinuan menunjukkan hasil positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hasil analisis ini, ditemukan bahwa komitmen Kontinuan mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Fenomena yang terjadi pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan dengan komitmen Kontinuan adalah pegawai merasa sangat membutuhkan pekerjaan di perusahaan ini karena umumnya pegawai yang ada pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan, memiliki pendidikan yang minim dan karyawan merasa pekerjaan di tempat lain memberikan kesejahteraan lebih kecil dari perusahaan sehingga pegawai merasa pekerjaan ini yang terbaik.

3.4 Variabel Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinuan, secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini diketahui dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $61.179 > 3.179$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga pengaruh seluruh variabel independen (komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kontinuan) terhadap variabel dependennya (kinerja pegawai) adalah positif dan signifikan.

Angka koefisien korelasi (R) menunjukkan hubungan atau pengaruh keterikatan antara variabel bebas komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kontinuan secara bersama-sama dengan Kinerja Pegawai (Y) yang kuat. Seluruh variabel independen atau variabel bebas berpengaruh atau dapat menjelaskan variasi dari variabel terikat sebesar 77,0 %. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*)

sebesar 0.770 dari hasil analisis regresi linier berganda menggunakan program statistik SPSS20, sedangkan sisanya yaitu 23 % adalah dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Fenomena yang terjadi pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan dengan hasil kinerja pegawai bahwa pengetahuan yang dimiliki oleh setiap karyawan untuk menyelesaikan masalah baik dalam kantor maupun luar kantor dapat terselesaikan. Dengan adanya pengaruh komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kontinuan, terhadap kinerja pegawai seharusnya dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan evaluasi yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Nilai koefisien Komitmen Afektif sebesar 0.465 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.002 < 0.05$ menunjukkan bahwa variabel Komitmen Afektif ditingkatkan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja pegawai sebesar 0.465 dengan asumsi variabel lain konstan. Sedangkan nilai t_{hitung} pada tabel di atas adalah 3.239, dan nilai $t_{tabel} = 1.675$. Maka, pengaruh variabel komitmen afektif, menunjukkan hasil yang positif dengan nilai $t_{hitung} = 3.239 > t_{tabel} = 1.675$ dengan taraf signifikansi sebesar 0.002.
2. Nilai koefisien Komitmen Normatif sebesar 0.335 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.011 < 0.05$ menunjukkan bahwa variabel Komitmen Normatif ditingkatkan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0.335, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai t_{hitung} pada tabel adalah 2.646. Maka, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.646 > 1.675$) dengan nilai signifikansi sebesar 0.011.
3. Nilai koefisien Komitmen Berkelanjutan sebesar 0.487 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.002 < 0.05$ menunjukkan bahwa variabel Komitmen Berkelanjutan memiliki pengaruh positif atau signifikan dengan

peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0.487, dengan asumsi variabel lain konstan. Sedangkan nilai t_{hitung} pada tabel di atas adalah 3.191 dengan nilai $t_{tabel} = 1.675$. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.191 > 1.675$) dengan taraf signifikansi sebesar 0.002.

4. Hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $61.179 > 3.179$ atau nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima pada tingkat signifikan 5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa “Variabel Komitmen Afektif (X_1), Komitmen Normatif (X_2), dan Komitmen Berkelanjutan (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan” secara empiris terbukti kebenarannya. Yang terjadi pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan dengan hasil kinerja karyawan bahwa pengetahuan yang dimiliki oleh setiap karyawan untuk menyelesaikan masalah baik dalam kantor maupun luar kantor dapat terselesaikan.
5. Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan hubungan atau pengaruh keterikatan antara variabel bebas komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kontinuan secara bersama-sama dengan Kinerja Pegawai (Y) yang kuat. Seluruh variabel independen atau variabel bebas berpengaruh atau dapat menjelaskan variasi dari variabel terikat sebesar 77,0 %. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0.770 dari hasil analisis regresi linier berganda menggunakan program statistik SPSS 20, sedangkan sisanya yaitu 23 % adalah dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dan kesimpulan yang diperoleh, dapat dikembangkan beberapa saran. Adapun saran-saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Kepala Badan Pertanahan Nasional Kota Medan, dalam menumbuhkan komitmen organisasi yang nantinya akan meningkatkan

kinerja pegawai, perlu menciptakan suatu suasana atau kondisi kerja yang dapat memenuhi harapan pegawai dengan memberikan fasilitas-fasilitas yang mendukung pekerjaan pegawai. Peningkatan terhadap kondisi kerja ini dilakukan agar dapat mensejahterakan pegawai sehingga pegawai merasa bangga dengan pekerjaan yang di dapat. Sehingga pegawai dapat bekerja dengan penuh semangat, produktif, dan menampilkan kinerja yang baik.

2. Pimpinan Badan Pertanahan Nasional Kota Medan hendaknya dapat mempertahankan atau meningkatkan komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan dari para pegawai, karena dari hasil penelitian ketiga variabel ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Peneliti selanjutnya, dapat melakukan penelitian lebih lanjut, apakah terdapat faktor lain yang dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi selain kinerja pegawai, misalnya kepuasan kerja, motivasi kerja lingkungan kerja, prestasi kerja dan produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Faujia. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Madenatera. Medan.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Gelora Aksara Pratama. Jakarta
- Colquit, Jason A., Lepine, and Michael J. Wesson. 2011. *Organizational Behavior*. Edisi Kedua, Cetakan Keempat Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Faisal Amir, Mohammad. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Helmi, T. Ahmad. 2013. *Panduan Singkat Pengelolaan Data SPSS*. Fakultas Ekonomi UISU. Medan.
- Karina, Mega. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Dan Banten*. Diakses melalui <http://id>.

- foxstart.com/search pada tanggal 23 oktober 2016
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Cetakan Pertama Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Luthans, Wibowo. 2011. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Cetakan Keempat Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara. AA, Anwar Prabu 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- _____. 2013. *Evaluasi Kinerja SDM*. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Marwasnyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Prayitno, Dwi. 2009. *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisi Data Dan Uji Statistic*. Cetakan Ketiga. Mediakom. Yogyakarta
- Roberto Goga Parinding. 2016. *Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Narotama Surabaya Timur 60117*. Diakses melalui reinald_parinding88@yahoo.com. 24 oktober 2016
- Sastrohadiwiryo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Schermerhorn, Huzt, Osbon dan Ulh-Bien. Wibowo. 2011. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua, Cetakan Keempat Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. CV. Andi Offset. Yogyakarta.
- Sujarweni V, Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Pustaka Baru. Yogyakarta.
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana Media. Jakarta.