

## GAMBARAN KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI MALUKU PADA BAGIAN TATA USAHA

Cynthia Petra Haumahu<sup>1</sup>, Yulian Hermanus Wenno<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>)Program Studi Bimbingan dan Konseling, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Pattimura  
Email : [petrahaumahu@gmail.com](mailto:petrahaumahu@gmail.com)

### ABSTRAK

Setiap organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen tinggi untuk menjalankan kegiatannya dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya komitmen yang tinggi, seorang karyawan akan mencintai pekerjaannya dan mampu bekerja dengan rasa penuh tanggung jawab. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Maluku adalah sebuah lembaga pemerintahan yang sangat mengutamakan komitmen dalam menjalankan tugas-tugas pokok lembaga itu sendiri.

Meyer dan Allen (1997) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Penelitian yang di lakukan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Maluku di Bagian Tata Usaha, ini, bertujuan untuk mengetahui seberapa besar tingkat komitmen organisasi karyawan yang meliputi tiga karakteristik komitmen organisasi yaitu *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*, dengan jumlah responden sebanyak 48 karyawan.

Berdasarkan pembahasan secara umum yang ada terlihat bahwa hasil perhitungan mean masing-masing komponen atau aspek komitmen organisasi yang diteliti, maka dapat dijelaskan bahwa aspek *affective commitment* dan *normative commitment* mempengaruhi komitmen organisasi karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Maluku di Bagian Tata Usaha, karena kedua aspek tersebut memiliki nilai rata-rata (mean 3,94) untuk aspek *affective commitment* 3,90 untuk aspek *normative commitment* yang perbedaannya sangat kecil yaitu 0.04. apabila dibandingkan dengan kedua aspek komitmen lainnya yakni *continuance commitment* (mean 3,48).

**Kata Kunci:** Komitmen, organisasi, perindustrian, perdagangan, Maluku.

### PENDAHULUAN

Pengertian komitmen saat ini, memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di organisasi dalam jangka waktu lama. Namun lebih penting dari itu, mereka mau memberikan yang terbaik kepada organisasi/perusahaan, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan organisasi/perusahaan. Ini, tentu saja, hanya bisa terjadi jika karyawan merasa senang dan terpuaskan di organisasi/perusahaan yang tempat ia bekerja. Meyer dan Allen (1997) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi

terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut, anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih bertahan sebagai bagian dari organisasi/perusahaan dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi/perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi/perusahaan akan tetap menjalankan tugas yang diembankan kepadanya demi pencapaian tujuan organisasi/perusahaan.

Berdasarkan data yang diperoleh pada saat observasi, terlihat bahwa Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Maluku mengalami penurunan kesepakatan tingkat layanan/*service level agreement* pada tahun 2009 – 2010 yang hanya mencapai 325 atau 81,25% pada tahun 2009 dan 320 atau 80% dari 400 kesepakatan tingkat layanan. Hal ini sangat kontras dengan kesepakatan tingkat layanan pada tahun-tahun sebelumnya yang mencapai 390 atau 98% dari 400 kesepakatan tingkat layanan. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan terlihat bahwa hal ini disebabkan karena menurunnya tingkat komitmen organisasi karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Maluku, yang dapat dilihat pada penurunan kinerja organisasi yang disebabkan karena pekerjaan yang sering ditunda-tunda bahkan seringkali diabaikan. Berdasarkan hal diatas maka perlu dilakukan penelitian mengenai komitmen organisasi karyawan agar dapat menjawab masalah yang ada. Menurut pengamatan yang dilakukan diketahui bahwa dalam upaya peningkatan efektifitas kerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Maluku telah dilakukan penyeragaman peningkatan komitmen organisasi karyawan, melakukan koordinasi dan kerjasama agar setiap karyawan menjalankan perubahan organisasi secara tepat, dan meningkatkan *coorporate value* agar memiliki budaya organisasi yang lebih baik.

Kenyataannya setiap karyawan memiliki komitmen organisasi yang berbeda, tidak semua karyawan mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan organisasi dan masih adanya karyawan yang belum mampu meninggalkan kebiasaan-kebiasaan buruh atau budaya-budaya yang tidak baik, sehingga hal ini sering menimbulkan permasalahan khususnya dalam penyelesaian tugas menjadi tidak efektif. Penelitian ini dilakukan di Bagian Tata Usaha Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Maluku dengan jumlah responden sebanyak 48 orang. Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat komitmen organisasi karyawan yang meliputi tiga karakteristik komitmen organisasi yaitu *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*.

## KERANGKA TEORETIK

Meyer dan Allen (1991) merumuskan tiga komponen komitmen dalam berorganisasi, yaitu: *affective*, *continuance*, dan *normative*. Ketiga hal ini lebih tepat dinyatakan sebagai komponen atau dimensi dari komitmen berorganisasi, daripada jenis-jenis komitmen berorganisasi. Hal ini disebabkan hubungan anggota organisasi dengan organisasi mencerminkan perbedaan derajat ketiga dimensi tersebut.

### **Affective commitment**

Allen dan Meyer dalam Shore dan Wayne (1993:1) mendefinisikan komitmen afektif sebagai: *an affective or emotional attachment to the organization such that the strongly committed individual identifies with, is involved in, and enjoys membership in the organization*. Jadi komitmen afektif adalah komitmen yang berasal dari kelekatan emosional karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat mengidentifikasikan diri dengan terlibat kedalam dan menikmati keanggotaannya

dalam organisasi. 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.

### **Continuance Commitment**

Komitmen Kesenambungan di definisikan Allen dan Meyer dalam Shore dan Wayne (1993:1) sebagai : *a tendency to engage in consistent lines of activity base on the individual recognition of the “ cost “ (or lost side best) associated with discontinuing the activity.* Individu 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. Individu dengan *continuance commitment* yang tinggi akan lebih bertahan dalam organisasi dibandingkan yang rendah (Allen & Meyer, 1997). *Continuance commitment* tidak mempengaruhi beberapa hasil pengukuran kerja (Angle & Lawson; Bycio et al.; Morrman et al. dalam Allen & Meyer, 1997). Berdasarkan beberapa penelitian *continuance commitment* tidak memiliki hubungan yang sangat erat dengan seberapa sering seorang anggota tidak hadir atau absen dalam organisasi.

### **Normative Commitment**

Allen dan Meyer dalam Dunham , Grube , dan Castaneda (1994:1) menyatakan bahwa komitmen Normatif adalah : *Refers to the employee’s of obligation to remain with the organization.* Komitmen normatif ini datang dari nilai-nilai karyawan itu sendiri dimana mereka percaya dan merasa memiliki organisasi dengan bekerja sebaik mungkin , individu tetap bertahan dalam organisasi karena merasa wajib untuk loyal terhadap organisasi tersebut. Komitmen normatif ini melihat seberapa besar rasa tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Individu dengan *normative commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas. Meyer & Allen (1991) menyatakan bahwa perasaan semacam itu akan memotivasi individu untuk bertingkah laku 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 (Allen & Meyer, 1997).

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode *field study non eksperimental* (Kerlinger, 2006), yang ditujukan untuk menemukan hubungan dan interaksi antara variabel-variabel penelitian, yang mana peneliti tidak akan melakukan manipulasi terhadap responden penelitian, melainkan penelitian dilakukan dengan memperoleh data yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner untuk mendapatkan data tentang bagaimana gambaran komitmen karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Maluku. *Field study non eksperimental* secara sistematis ditujukan untuk mengetahui hubungan dan menguji hipotesis serta dilakukan dalam situasi sehari-hari.

Desain penelitian ini bersifat *non eksperimental* dengan menggunakan pendekatan eksplorasi deskriptif. Penelitian *non eksperimental* merupakan suatu penelitian dimana peneliti tidak dapat mengontrol secara langsung variabel bebasnya karena sifat variabel tersebut tidak dapat dimanipulasi (Kerlinger, 2006). Menurut Sukandarrumidi (2005 : 103) pendekatan eksplorasi bertujuan untuk mengenal atau mendapatkan pandangan tentang suatu

gejala, yang sering kali mampu untuk merumuskan masalah penelitian dengan lebih tepat. Menurut Travers (1978) pendekatan deskriptif bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu. Sehingga pendekatan eksplorasi deskriptif bertujuan untuk mengenal atau mendapatkan pandangan suatu gejala dan menggambarkan sesuatu yang tengah berlangsung dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tersebut.

Variabel penelitian dinyatakan sebagai faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel penelitian, yaitu Komitmen Organisasi Karyawan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2002:55). Adapun yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Maluku di Bagian Tata Usaha yang berjumlah 48 orang. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah target populasi. Target populasi yaitu mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian (Nasution, 2000).

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode, yang meliputi wawancara, observasi dan kuesioner. Wawancara dilakukan pada pihak Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Maluku di Bagian Tata Usaha. Pedoman umum dalam wawancara yang dilakukan berisi pertanyaan untuk menggali gambaran umum tentang Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Maluku di Bagian Tata Usaha terkait Komitmen Organisasi dalam tubuh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Maluku di Bagian Tata Usaha, serta fenomena-fenomena yang mengarah pada rendahnya komitmen organisasi serta akibat-akibat yang ditimbulkan.

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang berisi tentang faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Skala tersebut dibuat berdasarkan dari teori komitmen organisasi dimana terdapat tiga indikator yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*. Kuesioner ini akan dibuat dalam bentuk skala likert. Wiersma (1991) sehubungan dengan hal ini menyatakan bahwa skala likert dapat digunakan untuk melakukan pengukuran inventori sikap disamping itu dapat melakukan pengukuran lainnya. Setelah semua data terkumpul, peneliti melakukan perhitungan statistik untuk menjawab pertanyaan penelitian. Perhitungan statistik yang dilakukan oleh peneliti menggunakan SPSS 22.0.

Selanjutnya, teknik statistik / analisis data yang digunakan adalah: Uji Validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat tes yang diberikan sudah mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas kuesioner ini menggunakan teknik *inter item consistency*, yaitu menghitung korelasi antara skor tiap item dengan skor total item. Adapun teknik statistik yang digunakan adalah korelasi *Pearson Product Moment* (PPM). Pengujian reliabilitas kuesioner dilakukan untuk melihat seberapa jauh kuesioner tersebut dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang memiliki karakteristik sama di lain waktu. Pengukuran terhadap reliabilitas dilakukan dengan menggunakan perhitungan koefisien Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS versi 22.0 *for windows*.

Kemudian, untuk melihat gambaran mengenai komitmen organisasi diperoleh dari nilai rata-rata (mean) tiap faktor kemudian mean tersebut dibandingkan. Dilakukan dengan cara mengelompokkan indikator komitmen organisasi yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*.

## DISKUSI

### Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi

Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel komitmen organisasi yang dilakukan dengan program SPSS versi 22.00 dapat diperoleh hasil item (butir) untuk komitmen organisasi berdasarkan teori komitmen organisasi yang terdiri dari 75 item (butir) setelah dilakukan uji validitas didapatkan hasil sebanyak 60 item valid dan 15 item gugur (dibuang). Rentang koefisien butir valid dalam kuesioner atau angket berkisar 0,306 antara sampai 0,657. Reliabilitas alat ukur dengan menggunakan analisis reliabilitas Alpha menghasilkan koefisien sebesar  $\alpha = 0,838$

Validitas Komitmen Organisasi

No.	Indikator	Sub Indikator	No Item	Hasil Uji validitas	keterangan		
1.	Affective Commitment	Merasa diri menjadi bagian dari organisasi dan memiliki keterkaitan emosional	1	r = 0,572	valid		
			2	r = 0,584	valid		
			5	r = 0,572	valid		
			6	r = 0,474	valid		
			10	r = 0,657	valid		
			12	r = 0,572	valid		
			16	r = 0,446	valid		
			19	r = 0,473	valid		
		Peduli terhadap kemajuan organisasi	9	r = 0,572	valid		
			13	r = 0,478	valid		
			15	r = 0,516	valid		
			17	r = 0,527	Valid		
			18	r = 0,369	Valid		
			Bangga terhadap organisasi	11	r = 0,572	Valid	
				Memiliki rasa tanggung jawab terhadap organisasi karena adanya ikatan moral	3	r = 0,344	Valid
					4	r = 0,572	Valid
		7			r = 0,373	Valid	
		8	r = 0,494	Valid			
		14	r = 0,506	Valid			
		25	r = 0,487	Valid			
2.	Continuance Commitment	Merasa menjadi bagian dari organisasi karena suatu kebutuhan	28	r = 0,494	Valid		
			30	r = 0,657	Valid		
			40	r = 0,442	Valid		
			41	r = 0,464	Valid		
			43	r = 0,456	Valid		
			44	r = 0,551	Valid		
			Mempertimbangkan keuntungan dan kerugian yang di berikan organisasi	26	r = 0,452	Valid	
				27	r = 0,442	Valid	
				29	r = 0,435	Valid	
				31	r = 0,580	Valid	
		32		r = 0,577	Valid		
		35		r = 0,448	Valid		
		36	r = 0,518	Valid			
		37	r = 0,508	Valid			
		39	r = 0,442	Valid			
		48	r = 0,456	Valid			
		49	r = 0,478	Valid			
		50	r = 0,463	Valid			
		3.	Normative Commitment	Tidak dapat menemukan alternatif pekerjaan lain	34	r = 0,454	Valid
					38	r = 0,563	Valid
Memiliki loyalitas terhadap organisasi	51			r = 0,516	Valid		
	52			r = 0,325	Valid		
	53			r = 0,494	Valid		
	55			r = 0,657	Valid		
56	r = 0,580	Valid					
57	r = 0,577	Valid					
59	r = 0,463	Valid					
62	r = 0,425	Valid					
63	r = 0,306	Valid					

	64	r = 0,494	Valid
	67	r = 0,580	Valid
	68	r = 0,577	Valid
	70	r = 0,572	Valid
	71	r = 0,494	Valid
	72	r = 0,572	Valid
Merasa memiliki kewajiban untuk bergabung dengan organisasi saat ini	58	r = 0,541	Valid
	60	r = 0,454	Valid
	65	r = 0,442	Valid
	66	r = 0,657	Valid

Penelitian ini hendak melihat gambaran tentang komponen komitmen organisasi yang meliputi komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinuan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*) dari karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Maluku di Bagian Tata Usaha. Berikut ini adalah hasil perhitungan SPSS untuk menghitung nilai rata-rata (mean) pada ketiga indikator komitmen organisasi yakni *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, dan *Normative Commitment*.

Indikator Komitmen Organisasi	Mean
<i>Affective Commitment</i>	3,94
<i>Continuance Commitment</i>	3,48
<i>Normative Commitment</i>	3,90

Hasil perhitungan mean masing-masing komponen atau aspek komitmen organisasi yang diteliti, maka dapat dijelaskan bahwa aspek *affective commitment* dan *normative commitment* mempengaruhi komitmen organisasi karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Maluku di Bagian Tata Usaha, karena kedua aspek tersebut memiliki nilai rata-rata (mean 3,94) untuk aspek *affective commitment* 3,90 untuk aspek *normative commitment* yang perbedaannya sangat kecil yaitu 0.04. apabila dibandingkan dengan kedua aspek komitmen lainnya yakni *continuance commitment* (mean 3,48).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Maluku di Bagian Tata Usaha dipengaruhi oleh ketiga indikator komitmen organisasi, yakni *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Dapat diartikan bahwa karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Maluku memiliki keterkikatan emosional, peduli dan bangga terhadap organisasi, merasa diri menjadi bagian dari organisasi dan memiliki loyalitas yang terhadap organisasi serta bertanggung jawab dalam apa yang dikerjakan.

Dari data yang ada terlihat bahwa indikator/aspek *affective commitment* dan *normative commitment* terlihat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Maluku di Bagian Tata Usaha. Yakni dengan mean 3,94 untuk *affective commitment* dan 3,90 untuk *normative commitment*. Sedangkan untuk aspek *continuance commitment* tidak terlalu mempengaruhi komitmen organisasi karena jumlah mean dibawah nilai 3.5. dengan nilai kedua komitmen (*affective commitment* dan *normative commitment*) yang lebih dari nilai 3,5 terlihat bahwa komitmen organisasi karyawan cukup baik pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Maluku di Bagian Tata Usaha.

Pada Indikator *affective commitment* berarti terlihat bahwa karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Maluku di Bagian Tata Usaha memiliki rasa kesadaran, sehingga bekerja dengan sungguh-sungguh karena memiliki rasa peduli dan

bangga terhadap organisasi, sehingga terbentuk kedekatan emosional antara karyawan dan organisasi, yang berimplikasi pada karyawan itu sendiri dimana akan memberikan sikap totalitas dalam bekerja.

Pada Indikator *normative commitment* berarti terlihat bahwa karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Maluku di Bagian Tata Usaha berkewajiban untuk melaksanakan tugas-tugasnya sebagai seorang karyawan serta memiliki loyalitas yang tinggi kepada organisasinya sendiri. Pada indikator *continuance commitment* berarti terlihat bahwa karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Maluku di Bagian Tata Usaha bekerja dengan sungguh-sungguh dan loyal tanpa memperhitungkan keuntungan dan kerugian yang diberikan oleh perusahaan kepada dirinya sendiri

### KESIMPULAN

Secara umum komitmen organisasi *affective commitment* dan *normative commitment* berpengaruh besar terhadap komitmen organisasi pada karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Maluku. Indikator *affective commitment* tertinggi dipengaruhi oleh rasa peduli dari karyawan terhadap Dinas Perindustrian dan Perdagangan yang merupakan subindikator yang paling mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan komitmen organisasi dimana rasa ini berasal dari diri karyawan itu sendiri atau bersifat individual. Indikator *continuance commitment* lebih dominan dipengaruhi oleh subindikator Dinas Perindustrian dan Perdagangan Maluku telah memberikan banyak hal kepada saya, sebagai balasannya saya harus tetap melaksanakan kewajiban saya,

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Maluku memiliki komitmen terhadap organisasi dipengaruhi oleh hubungan timbal balik antara karyawan dan organisasi yakni komitmen organisasi dipengaruhi oleh apa yang diberikan organisasi bagi karyawan. Indikator *normative commitment* lebih dominan dipengaruhi oleh subindikator Saya bersikap masa bodoh dengan masa depan dan perkembangan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Maluku. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Maluku loyalitasnya rendah terhadap organisasinya. Selanjutnya dapat disarankan bahwa dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Maluku perlu mengantisipasi penurunan komitmen organisasi karyawan dengan menciptakan kondisi kerja yang kondusif melalui komunikasi yang hangat dan terbuka. Untuk memperoleh gambaran yang lebih komperhensif mengenai komitmen organisasi, penelitian dapat juga dilakukan pada berbagai industri dan organisasi non profit.

### DAFTAR PUSTAKA

- Harun Al Rasyid, 1994, Dasar-Dasar Statistika Terapan, Bandung : Program Pascasarjana UNPAD
- Kreitner, R. & Kinicky, 2005, Perilaku Organisasi, Jakarta, Salemba Empat
- Mathieu, J. E., & Zajac, D.M. (1990) A review and meta analysis of the antecedents, correlates, consequences of organizational commitment. *Psychological bulletin*. 108, 171-194.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the worplace theory research and application*. California: Sage Publications.

- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steeras, R. (1982). *Organizational linkages : the psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. San Diego, California : Academic Press.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational behavior* (10<sup>th</sup> ed). New Jersey : Prentice Hall.
- Riduwan, 2006, Belajar Mudah Penelitian untuk Guru Karyawan dan Peneliti Pemula, Bandung, Alfabeta
- Riduwan 2009, Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian, Bandung, Alfabeta
- Sukandarrumidi, 2004, Metode Penelitian Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula, Yogyakarta, Gajahmada University Press.