

## **PENGARUH BUDAYA KERJA, KEMAMPUAN, DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA BADAN PENGUSAHAAN KAWASAN PERDAGANGAN BEBAS DAN PELABUHAN BEBAS SABANG (BPKS)**

**Zakiul Amri Rizqina<sup>1</sup>, Muhammad Adam<sup>2</sup>, Syafruddin Chan<sup>3</sup>**

<sup>1)</sup> Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala Banda Aceh

<sup>2,3)</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala

**Abstract:** *The organizational part that becomes the determining factor for achieving the expected goal is human resources, where human resources are expected to be part of the organization that can enhance and create an organization's competitive value. Management Board of Sabang Free Trade and Free Port (BPKS) in a real and synergic way, the employee as the worker performing the duties and functions must have the responsibility and ability to work well and structured so as to achieve the company goal. Population in this research is employees of Central Business Entity Sabang Free Trade and Free Port (BPKS) which is 135 people and sampling is done by census technique. Proof of Hypothesis is done by using indicator of CR and P value. Because of the 8 verifikatif hypotheses tested in this study have CR value above 1.96 or P value smaller than 0.05, then all hypotheses tested reject Ho and receive H1. In other words the independent and intervening variables have the effect to increase the dependent variable along the independent variable and the intervening can be improved by the manager of BPKS Sabang office ..*

**Keywords:** *Working Culture, Ability, Employee Commitment, Job Satisfaction, Performance of Management of Sabang Free Trade and Free Port (BPKS)*

**Abstrak:** Bagian organisasi yang menjadi faktor penentu untuk tercapainya tujuan yang diharapkan adalah sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia diharapkan bisa menjadi bagian dari organisasi yang dapat meningkatkan dan menciptakan nilai kompetitif organisasi. Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS) secara nyata dan bersinergi, pegawai selaku pekerja yang melaksanakan tugas dan fungsi tersebut harus memiliki tanggung jawab dan kemampuan bekerja yang baik dan terstruktur sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS) Pusat yaitu sebanyak 135 orang dan pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sensus. Pembuktian Hipotesis dilakukan dengan menggunakan indikator nilai CR dan P. Karena dari 8 hipotesis verifikatif yang diuji dalam penelitian ini memiliki nilai CR diatas 1,96 atau nilai P lebih kecil dari 0,05, maka semua hipotesis yang diuji menolak Ho dan menerima H1. Dengan kata lain variabel independen dan intervening memiliki pengaruh untuk meningkatkan variabel dependent sepanjang variabel independent dan intervening dapat ditingkatkan oleh pengelola kantor BPKS Sabang..

**Kata Kunci:** Budaya Kerja, Kemampuan, Komitmen Karyawan, Kepuasan Kerja, Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS).

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Penelitian.**

Bagian organisasi yang menjadi faktor penentu untuk tercapainya tujuan yang diharapkan adalah sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia diharapkan bisa menjadi bagian dari organisasi yang dapat meningkatkan dan menciptakan nilai kompetitif organisasi. Sumber daya manusia harus dikelola secara hati-hati, karena pada dasarnya manusia memiliki cipta, rasa dan karsa yang membentuk sikap. Untuk menjalankan tugas dan fungsi agar tercapainya kemajuan suatu lembaga khususnya Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS) secara nyata dan bersinergi, pegawai selaku pekerja yang melaksanakan tugas dan fungsi tersebut harus memiliki tanggung jawab dan kemampuan bekerja yang baik dan terstruktur sehingga dapat mencapai tujuan dan menciptakan keberhasilan pada Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS).

Kinerja organisasi merupakan gambaran mengenai hasil kerja organisasi untuk mencapai tujuannya yang mana dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Bila kinerja organisasi belum seperti yang diharapkan pasti ada penyebabnya. Serapan anggaran dibawah target.

Fenomena rendah kinerja organisasi dapat

dilihat dari rata-rata 70%, yang membuat beberapa program strategis tidak terlaksana dan membawa dampak pada tidak terlaksananya program susualan pada tahun berikutnya

Hanya 40% karyawan yang menyatakan puas. Sisanya 60% menyatakan tidak puas. Hanya 60% karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada nya tepat waktu. Selebihnya tugas yang diberikan sering diabaikan tanpa rasa tanggung jawab. Kurangnya performa dan keinginan untuk melakukan perubahan kearah yang lebih baik. Kurangnya pegawai yang kompetitif dan produktif dalam menjalankan tugasnya. Tidak memiliki inisiatif untuk berkembang dalam bekerja. Sebanyak 80% karyawan membenarkan kalau produktifitas kerja akan meningkat bila mereka diawasi secara dekat oleh atasan mereka. Dengan kata lain budaya kerja mandiri dengan *less supervising* belum menjadi budaya kerja di organisasi ini.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menguji dan Menganalisis Budaya Kerja, Kemampuan, Komitmen, Kepuasan Kerja Pegawai dan Kinerja Organisasi yang terjadi saat ini di Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan

- Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS).
2. Menguji dan Menganalisis pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS).
  3. Menguji dan Menganalisis pengaruh Kemampuan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS).
  4. Menguji dan Menganalisis pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS).
  5. Menguji dan Menganalisis pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS).
  6. Menguji dan Menganalisis pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS).
  7. Menguji dan Menganalisis pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS).
  8. Menguji dan Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS).
  9. Menguji dan Menganalisis pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS) melalui Kepuasan Kerja Pegawai.

#### **TINJAUAN PUSTAKA**

##### **Kinerja Organisasi**

Menurut Chaizi Nasucha dalam Sinambela (2012:186) kinerja organisasi didefinisikan sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif. Menurut Streers pengertian kinerja organisasi adalah tingkat yang menunjukkan seberapa jauh pelaksanaan tugas dapat dijalankan secara aktual dan misi organisasi tercapai (Streers, 2008:67).

##### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya

maupun dengan kondisi dirinya (Sinambela, 2012). Kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan, yaitu: (1) menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja, dan (2) merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi (Wibowo, 2010).

### **Komitmen**

Komitmen adalah sikap kesediaan diri untuk memegang teguh visi, misi serta kemauan untuk mengerahkan seluruh usaha dalam melaksanakan tugas. Komitmen karyawan tidak akan tumbuh dengan sendirinya, ada hubungan signifikan antara budaya kerja dengan komitmen pegawai (Robbins 2002:284). Robbins dan Judge (2012) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

### **Kemampuan Kerja**

Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti (bisa, sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan. Kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan (Stephen P. Robbins & Timothy A Judge, 2010: 57). Menurut Mohammad

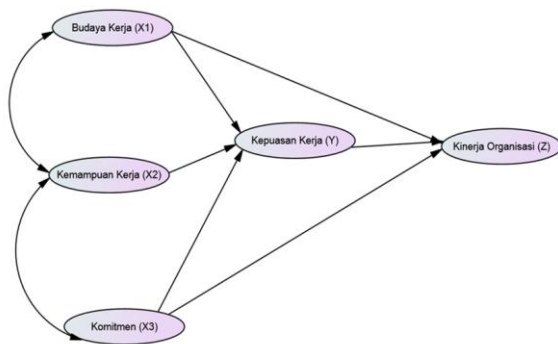
Zain dalam Milman Yusdi (2010:10) mengartikan bahwa kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan, kekuatan kita dalam berusaha dengan diri sendiri. Sementara itu, menurut Robbins (2008:57) kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

### **Budaya Kerja**

Edgar H.Schein (2010:18) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok tertentu untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan telah bekerja dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut. Selanjutnya Schein menjelaskan unsur-unsur budaya, yaitu: ilmu pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat-istiadat, perilaku/kebiasaan (norma) masyarakat, asumsi dasar, sistem nilai, pembelajaran/ pewarisan, dan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

### **Paradigma Penelitian**

Untuk penelitian ini paradigma yang digunakan adalah sebagai berikut:



**Gambar 2**  
**Paradigma Penelitian**

### Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Budaya Kerja, Kemampuan, Komitmen, Kepuasan Kerja Pegawai dan Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Sabang (BPKS) sudah Baik.
- H2 : Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengusahaan Kawasan Sabang (BPKS).
- H3 : Kemampuan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengusahaan Kawasan Sabang (BPKS).
- H4 : komitmen berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengusahaan Kawasan Sabang (BPKS).
- H5 : Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Sabang (BPKS).
- H6 : Kemampuan berpengaruh terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Sabang (BPKS).

H7 : Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Sabang (BPKS).

H8 : Kepuasan Kerja Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Sabang (BPKS).

H9 : Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Sabang (BPKS) melalui Kepuasan Kerja Pegawai.

### METODE PENELITIAN

#### Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Pusat Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS). Sebagai subjek dari penelitian ini adalah pegawai di lingkungan kerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS). Objek dari penelitian ini adalah Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta dampaknya bagi Kinerja Badan.

#### Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS) Pusat yaitu sebanyak 135 orang karena jumlah populasi penelitian relatif kecil, maka pengambilan sampel dilakukan

dengan teknik sensus yaitu dengan meneliti seluruh pegawai Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS) yang berada pada Kantor Pusat yang berjumlah 135 orang

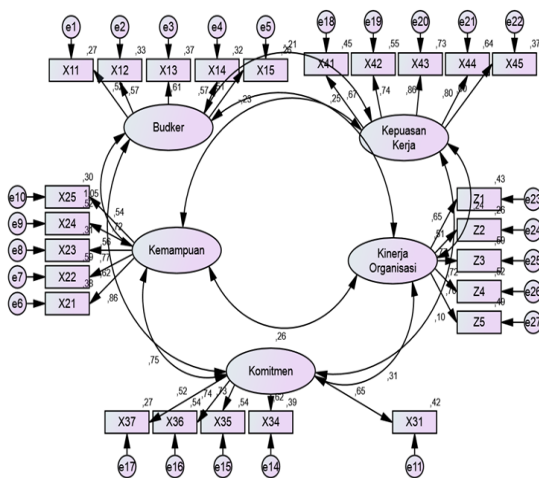
### Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *The Structural Equation Modeling* (SEM) dari paket *software statistic* AMOS 18.0 untuk pengujian hipotesis. Model persamaan SEM adalah sekumpulan teknik-teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan relatif “rumit” secara simultan (Ferdinand, 2006;181).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Measurement Model

Gambar berikut menunjukkan hubungan indikator dan unobserved variabel (variabel laten) dalam *Measurement Model*.



Gambar 4.1

### Measurement Model Dengan new Loading Factor

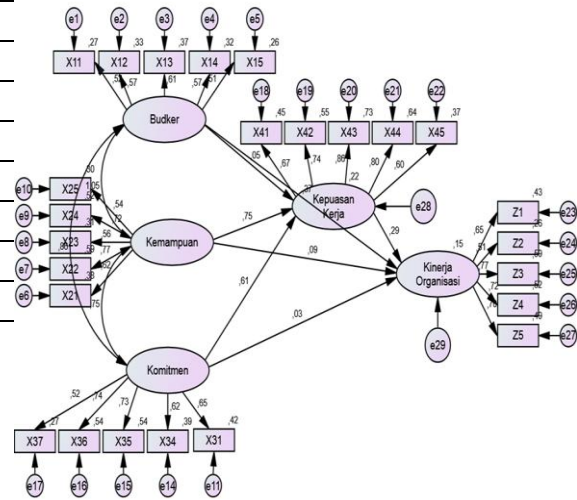
Beberapa Tabel berikut menunjukkan hubungan indikator dengan konstruksinya masing-masing. *Loading factor* yang digunakan untuk mengukur kontribusi masing-masing indikator bila nilainya diatas 0,5 maka dikatakan indikator itu cukup representative untuk menerangkan unobserved variabel nya. Oleh sebab itu indikator ini harus diikutsertakan pada pemerosesan data selanjutnya. Pada gambar 4.1 diatas ada indikator yang dieliminasi, karena angkanya tidak sampai mencapai 0,5 batas ambang valid atau tidaknya sebuah indikator. Tabel berikut menunjukkan indikator dan dimensi yang dieliminasi dari model yang di bentuk.

Tabel 4.1  
*Loading Factor Measurement Model*

No	Variabel	<---	Indikator	Loading Factor
1	Budaya Kerja	<---	X11	0,523
2	Budaya Kerja	<---	X12	0,572
3	Budaya Kerja	<---	X13	0,611
4	Budaya Kerja	<---	X14	0,569
5	Budaya Kerja	<---	X15	0,511
6	Kemampuan	<---	X21	0,620
7	Kemampuan	<---	X22	0,766
8	Kemampuan	<---	X23	0,559
9	Kemampuan	<---	X24	0,718
10	Kemampuan	<---	X25	0,543
11	Komitmen	<---	X33	0,646
12	Komitmen	<---	X34	0,623
13	Komitmen	<---	X35	0,734
14	Komitmen	<---	X36	0,738
15	Komitmen	<---	X37	0,519
16	Kepuasan Kerja	<---	X41	0,671

17	Kepuasan Kerja	<---	X42	0,741
18	Kepuasan Kerja	<---	X43	0,857
19	Kepuasan Kerja	<---	X44	0,801
20	Kepuasan Kerja	<---	X45	0,604
21	Kinerja Organisasi	<---	Z1	0,654
22	Kinerja Organisasi	<---	Z2	0,511
23	Kinerja Organisasi	<---	Z3	0,770
24	Kinerja Organisasi	<---	Z4	0,724
25	Kinerja Organisasi	<---	Z5	0,702

Dari Tabel 4.1 diatas terlihat Indikator pada variabel independent ada 2 indikator yang tidak memenuhi persyaratan karena scorenya jauh dibawah 0,5 yaitu X31 dan X32.



**Gambar 4.2**  
*Structural Equation Model*

**Analisis Structural Equation Modeling**

Analisis selanjutnya adalah analisis *Structural Equation Model (SEM)* secara Full Model yang dimaksudkan untuk menguji model dan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini. Pengujian model dalam *Structural Equation Model* dilakukan dengan dua pengujian, yaitu uji kesesuaian model dan uji signifikansi kausalitas melalui uji koefisien regresi. Hasil pengolahan data untuk analisis SEM terlihat pada Gambar 4.2 dibawah ini :

**Pengujian Hipotesis**

Setelah tahap-tahap pengujian dilakukan, langkah selanjutnya adalah pengujian hipotesis penelitian yang diajukan pada Bab II. Pengujian hipotesis ini didasarkan atas pengolahan data penelitian dengan menggunakan analisis SEM, dengan cara menganalisis nilai regresi (*Regression Weights Analisis Structural Equation Modeling*).

**Tabel 4.3**  
**Hubungan Antar Konstruks**

Hipotesis	Variabel	⇒	Variabel	CR	P	Estimate	Keputusan
H <sub>1</sub>	Kemampuan	⇒	Kepuasan Kerja	1,986	***	0,746	Diterima
H <sub>2</sub>	Komitmen	⇒	Kepuasan Kerja	2,336	***	0,614	Diterima
H <sub>3</sub>	Budaya Kerja	⇒	Kepuasan Kerja	2,083	***	0,05	Diterima
H <sub>4</sub>	Kepuasan Kerja	⇒	Kinerja Organisasi	2,157	***	0,288	Diterima
H <sub>5</sub>	Kemampuan	⇒	Kinerja Organisasi	2,164	***	0,087	Diterima
H <sub>6</sub>	Komitmen	⇒	Kinerja Organisasi	2,129	***	0,035	Diterima
H <sub>7</sub>	Budaya Kerja	⇒	Kinerja Organisasi	1,961	***	0,366	Diterima

Karena nilai CR diatas 1,96 dan nilai  $P < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_1$  diterima, yang berarti ada hubungan yang nyata (*significant*) antara konstruks yang diuji.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Semua hipotesis verifikatif yang diuji memenuhi persyaratan untuk diterima, sehingga dapat disimpulkan hipotesis 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 dan 9 diterima. Dengan kata lain variabel independen dan intervening memiliki pengaruh untuk meningkatkan variabel dependent sepanjang variabel independent dan intervening dapat ditingkatkan oleh pengelola kantor BPKS Sabang.
2. Semua koefisien pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung atau melalui variable kepuasan kerja. Dengan demikian bentuk intervensi yang dapat dilakukan oleh manajemen BPKS adalah meningkatkan kinerja variabel-variabel independent agar kinerja organisasi BPKS bisa lebih ditingkatkan.
3. Pengujian dengan pendekatan measurement model untuk melihat kontribusi indikator untuk masing-masing variabel yang telah dibangun melalui konseptual teori, terlihat

indikator-indikator tersebut memang memiliki kontribusi dan mampu menjelaskan variabel yang diwakilinya. Walaupun untuk itu ada dua indikator yang dieliminasi karena tidak memenuhi persyaratan batas bawah nilai Loading Factor yang telah ditentukan

4. Pada pengujian struktural yang melihat hubungan antar variabel, dari semua variabel yang mempengaruhi variabel independent, yang paling besar koefisiennya adalah variable Komitmen dengan angka koefisien 0,637. Ini berarti Komitmen menjadi variabel yang sangat dominan untuk dijadikan sebagai variabel utama bagi peningkatan Kinerja kantor BPKS Sabang, dibandingkan variabel lain yang memiliki angka koefisien lebih kecil.

### Saran-saran

1. Bila dilihat lebih jauh lagi, maka contributor terbesar untuk meningkatkan Budaya Kerja ada pada variable X13 yaitu "Nilai-nilai positif yang tertanam dalam organisasi akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi" dengan angka loading factor sebesar 0,611. Dengan demikian peningkatan Budaya Kerja yang paling efektif adalah dengan meningkatkan nilai-nilai positif yang harus dipedomani dalam bekerja di BPKS.



2. Indikator lain yang tak kalah pentingnya datang dari variable Kepuasan Kerja yaitu “Supervisi pekerjaan yang dilakukan oleh atasan murni pada pencapaian kinerja karyawan”. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja sebagian besar karyawan BPKS akan didapat bila atasan memberi penilaian pada hasil kerja bawahan murni pada aspek profesionalitas kerja, bukan pada factor-faktor lainnya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Augusty, Ferdinand. 2006. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Arifin, Noor. (2010), Analisis Budaya Organisasional Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Dalam Peningkatan Kinerja Organisasional Karyawan Pada Koperasi Bmt Di Kecamatan Jepara, Jurnal Ekonomi & Pendidikan, Volume 8 Nomor 2,
- Asri Laksmi Riani, M. (2011). Perspektif Kompensasi. Surakarta: Yuma Pustaka.
- Bastian, Indra. (2008). Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar. Jakarta: Erlangga.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno (2008), Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 10, September: 124-135.

Chetna (2012) Impact Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Employee Loyalty, International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research Vol.1 Issue 8, August 2012, ISSN 2277 3630

Dezonda R. Pattipawae (2011), Penerapan Nilai – Nilai Dasar Budaya Kerja Dan Prinsip-Prinsip Organisasi Budaya Kerja Pemerintah Dengan Baik Dan Benar, Jurnal Sasi Vol. 17 No.3 Bulan Juli – September 2011

Daniëlle Griffith- Kranenburg (2013), The Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Organization Commitment within SMES in Suriname, with Job Satisfaction as a Mediator, Tesis, FHR Lim A Po Institute for Social Studies – Maastricht School of Management MBA VII – Management & Business Strategy 2010-2012

Employers Resource Council (ERC). (2013, March 6). Workplace Culture: What it is, Why it Matters, and How to Define it. February 19, 2015.  
<http://www.yourerc.com/blog/post/Workplace-Culture-What-it-Is-Why-it-Matters-How-to-Define-It.aspx>

Gitosudarmo, Indriyo, dan I Nyoman Sudita (2008). Perilaku Keorganisasian, Cetakan Ketiga. Jogyakarta : BPF.

Hair, dkk. (2006). Multivariate Data Analysis. Sixth Edition. New Jersey : Pearson Education

Harbani, Pasolong (2013) Kepemimpinan Birokrasi. Bandung : CV.Alfabeta.

Hasibuan, Malayu S. P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara, Jakarta

Kaswara dan Santoso. 2008. Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia.

- Jakarta: Cetakan Pertama, Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Keban, Jeremias. T. (2009). "Indikator Kinerja Pemerintah Daerah : Pendekatan Manajemen dan Kebijakan", Makalah, Seminar Sehari, Fisipol UGM, Yogyakarta
- Koesmono, H. Teman (2005), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, September 2005: 171-188.
- Lars Tummers and Dr. Laura den Dulk (2013), The effects of work alienation on organizational commitment, work effort and work-to-family enrichment, *Journal of Nursing Management*.
- Liliyana, Utin Nina Hermina, dan Desvira Zain (2011), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja, Komitmen dan Kinerja Karyawan di SMAN 9 Pontianak. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Tesis, Fakultas Ekonomi, Universitas Brawijaya Malang.
- Mahsun, Mohamad, (2006) Pengukuran Kinerja Sektor Publik, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Milman Yusdi. (2010) "Kamus Umum Bahasa Indonesia". Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Moorhead dan Griffin (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Masood Ul Hassan, Rabia Kibriya and Kashif Nawaz (2013), The Effects of Personal Characteristics on Organizational Commitment Through Job Satisfaction: An Empirical Study of Pakistan's Financial Sector. *Institute for Culture & Society Pre-Print Journal Articles – Bennett (2007): The Work of Culture*.
- Prestawan, Anang (2010) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja karyawan Asuransi Jiwa Bersama Surakarta. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Kewirausahaan Volume 10 Nomor 2 tahun 2010*
- Sinambela, Lijan Poltak (2012) *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Schein, Edgar H. (2010) *Organizational Culture and Leadership*. Fourth Edition. Jossey-Bass. A Wiley Imprint, Market Street. San Fransisco CA
- Robbins. P.S. (2002), *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kelima , Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008) *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P, (2007) *Perilaku Organisasi, Jilid 2*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A., (2010), *Organizational Behavior*. 13th Edition. Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A., (2012). *Organizational Behavior*. 13th Edition. Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A., (2013), *Organizational Behavior*. 13th Edition. Pearson Education, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.

Raduan Che Rose, Naresh Kumar, Ong Gua Pak (2009), The Effect Of Organizational Learning On Organizational Commitment, Job Satisfaction And Work Performance. Journal of Applied Business Research. Laramie: Vol. 25, Iss. 6; pg. 55, 11 pgs

Saba Iqbal (2014), The impact of organizational commitment, job satisfaction, job stress and leadership support on turnover intention in educational institutes International Journal of Human Resource Studies ISSN 2162-3058, 2014, Vol. 4, No. 2

Salman Habib (2014) The Impact Organizational Culture on Job Satisfaction, Employess Commitment and Turn over Intention in Pakistan, Advances in Economics and Business 2(6): 215-222, 2014

Sekaran, U. (2003), Research Methods for Business : A Skill Building Approach 2nd Edition, John Wiley and Son. New York.

Sheikh Rahee (2011) Effect of Teamwork on Employee Performance International Journal of Learning & Development ISSN 2164-4063, 2011, Vol. 1, No. 1

Steers, R.M. and Porter, L. W. (2008). Motivation and Work Behavior. New York: Mc Graw-Hill Book Company