KOMITMEN ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN DIVISI PENAGIHAN DI KANTOR PELAYANAN PAJAK (KPP) MADYA BANDUNG)

Organizational Commitment And Organizational Climate To Employee Job Satisfaction(Study And The Employee Of The Billing Division At Tax Service Office (KPP) Madya Bandung)

Umi Narimawati[1],Femilia Novianti[2]

dyanumi27@gmail.com[1], femilianovianti95@gmail.com[2]
Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia

Abstract *:The purpose of this study was to determine the increase in Organizational Commitment and Organizational Climate on Employee Job Satisfaction. This study uses multiple regression analysis, descriptive and verification methods. Descriptive analysis is used to determine Organizational Commitment, Organizational Structure and Employee Job Satisfaction, while the verification analysis is used to determine Organizational Commitment influences Employee Job Satisfaction, Organizational Climate influences Employee Job Satisfaction, and Organizational Commitment and Organizational Climate simultaneously affect satisfaction. Employee Work. The results of this study indicate that Organizational Commitment, Organizational Climate, and Employee Job Satisfaction are in a pretty good category, an increase in Organizational Commitment significantly influences Employee Job Satisfaction, an increase in Organizational Climate has a significant effect on Employee Job Satisfaction. From these results, this is because employees do not feel comfortable with the conditions and facilities available, the rewards given to employees are still lacking, so that it can affect employee job satisfaction.*

Keyword*: Organizational Commitment, Organizational Climate, Employee Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Pajakadalah iuran yang wajib dibayarkan oleh rakyat atau wajib pajak kepada negara untuk kepentingan pemerintah dan kesejahteraan masyarakat umum. Manfaat dari pajak yang terkumpul tidak akan secara langsung dapat dinikmati oleh wajib pajak, karena pajak digunakan untuk kepentingan umum bukan individual. Pajak merupakan salah satu sarana pemerataan pendapatan warga negara dan sumber dana pembangunan negara bagi pemerintah. Jadi di jangka panjang masyarakat umum dapat menikmati efeknya dari pembangunan tersebut.Untuk mendapatkan hasil yang maksimal, harus diperhatikan dari segi sumber daya manusianya.

Penelitian ini bertempat di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandung.Perusahaan ini merupakan unit kerja dari Direktorat Jendral Pajak yang melaksanakan pelayanan di bidang perpajakan kepada masyarakat baik yang telah terdaftar sebagai Wajib Pajak maupun belum, di dalam lingkup wilayah kerja Direktorat Jendral Pajak.Agar suatu organisasi bisa maju, maka harus memperbaiki kualitas sumber daya manusianya.Sumber daya manusia sangatlah

penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaannya.Faktor sumber daya manusia ini dianggappenting karena membutuhkan pengelolaan yang baik dalam rangka peningkatan mutu organisasi maupun perusahaan.Dalam proses untuk mempertahankan karyawan yang ada di perusahaan, maka harus di perhatikan dalam komitmen organisasi, iklim organisasinya dan kepuasan kerja karyawan. Ketika para karyawan telah merasa nyaman di tempat mereka bekerja, maka hasil kerja yang di hasilkan oleh para karyawan akan maksimal dan para karyawan dapat bertahan pada perusahaan tersebut.Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

KAJIAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2001) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Sedangkan indikator komitmen organisasi menurut Mayer&Allen:

1. Komitmen Afektif
2. Komitmen Normatif
3. Komitmen Kontinyu

Iklim Organisasi

Wirawan (2009:122) mengatakan bahwaiklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi dan mereka yang secara tetapberhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkunganinternal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku oganisasi dankinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Sedangkan indikator Iklim Organisasi menurut Likert dalam Davis dan Newstrom(1989:24;dalam Nurul Asfiah.,2011):

1. Komunikasi
2. Tanggung jawab
3. Kepemimpinan
4. Kesempatan
5. Imbalan yang adil
6. dan Kepercayaan.

Kepuasan Kerja Karyawan

Robbins (2001:148) mengemukakan bahwakepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umumseorang individu terhadap pekerjaannya.Pekerjaanmenuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan,mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhistandar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang seringkurang dari ideal, dan hal serupa lainnya.

Sedangkan indikator Iklim Organisasi menurut Robbins (1996:181;dalam Nurul Asfiah.,2011):

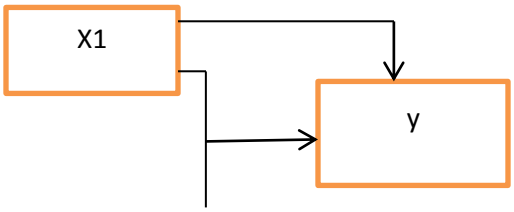
1. Pekerjaan yang menantang yang diberikan perusahaan

2. Imbalan yang setimpal

3.Kondisi lingkungan kerja dalam perusahaan

4. Hubungan dengan rekan kerja

Kerangka Pemikiran





Gambar mikiran

Hipotesis

H1 : Komitmen organisasi cukup baik, iklim organisasi cukup baik, kepuasan kerja karyawan cukup baik di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandung.
H2 : Adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandung.
H3 : Adanya pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandung.
H4: Adanya pengaruh simultan antara komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandung.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu metode deskriptif untuk menggambarkan komitmen organisasi (X1), iklim organisasi (X2) dan kepuasan kerja karyawan (Y), sedangkan metode verifikatif untuk menguji pengaruh komitmen organisasi (X1) dan iklim organisasi (x2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) secara parsial maupun simultan

Metode deskriptif menurut Sugiyono (2012:7) adalah sebagai berikut:“Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan variable mandiri, baik hanya pada satu variable atau lebih (variable yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari variable itu dengan variable lain”

Metode verifikatif menurut Sugiyono (2012:8) adalah sebagai berikut:”Metode verivikatif diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Berdasarkan pengertian diatas, dapat dijelaskan bahwa metode deskriptif verifikatif merupakan metode yang bertujuan menggambarkan benar atau tidaknya fakta-fakta yang ada, serta menjelaskan tentang hubungan antar variable yang diteliti dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis dan menginterprestasi data dalam pengujian hipotesis statistik.

Penelitian ini menggunakan sampel data komitmen organisasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja karyawan di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Bandung.Penelitian ini menggunakan teknik skala likert, total sampel sebanyak 12 karyawan.Rancangan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dan asumsi klasik, korelasi, determinasi.Sementara uji hipotesis menggunakan uji T dan uji F. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini uji normalitas, uji heteroskedastitas, dan uji multikolinier.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Verifikatif

Untuk pengujian hipotesis berdasarkan hitungan statistic digunakan analisis verifikatif.adalah analisis regresi berganda dan asumsi klasik, korelasi, determinasiakan diajukan untuk penelitian ini dan dalam analisis verifikatifnya.

Analisis Regresi Brganda

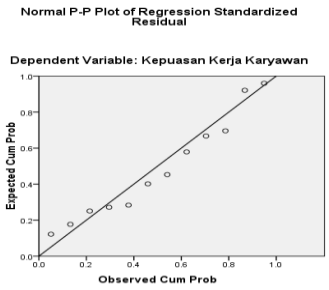
Dengan menggunakan SPSS 17 *for windows* didapatkan hasilnilai (a) konstanta sebesar 0.094 sementara untuk bX_1 sebesar 0.510, dan bX_2 sebesar 0.269.Dari persamaan linier berganda diatas dapat dilihat besarnya konstanta adalah 0.094 artinya jika Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi bernilai 0, maka Kepuasan Kerja Karyawan akan tetap bernilai 0.094.
Koefisien Regresi Variabel Komitmen Organisasi sebesar 0.510 yang bernilai

positif yang artinya untuk setiap pertambahan Komitmen Organisasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0.510.
Koefisien Regresi Variabel Iklim Organisasi sebesar 0.269 yang bernilai positif yang artinya untuk setiap pertambahan Iklim Organisasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0.269.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil Sig sebesar 0.941, hasil 0.941> 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal selanjutnya dengan menggunakan grafik *normal probability plot* didapatkan hasil sebagai berikut:



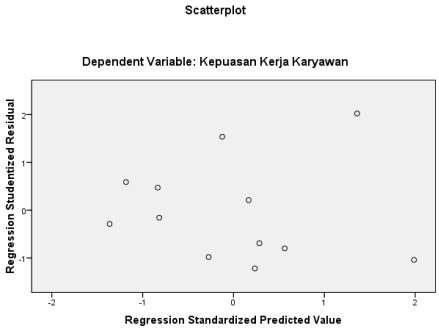
Berdasarkan grafik*normal probability plot*, dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal karena data atau titik-titik tersebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal.

Uji Multikolinieritas

Dengan menggunakan SPSS 17 *for windows* dapat dilihat bahwa Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi menunjukan nilai tolerance> 0,10 dan nilai VIF < 10, Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah terbebas dari multikolineritas atau dapat dipercaya dan obyektif.

Uji Heteroskedastitas

Dari Gambar Scatterplots dibawah ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Analisis Korelasi

Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil korelasi sebesar 0.938 berdasarkan kriteria (0.81 – `1.00), korelasi Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan memiliki tingkat korelasi tinggi. Nilai korelasi tersebut bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah.

Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil korelasi sebesar 0.962 berdasarkan kriteria korelasi (0.81 – 1.00) Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan memiliki tingkat korelasi tinggi. Nilai korelasi tersebut bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah.

Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 17 *for windows* didapatkan hasil korelasi sebesar 0.984 berdasarkan kriteria (0.81 – 1.00), korelasi Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan memiliki tingkat korelasi tinggi.Nilai korelasi tersebut bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah.

Analisis Koefesien Determinasi

Hasil koefisien determinasi sebesar 0.968 atau 96.8% hasil tersebut merupakan besarnya konstribusi dari Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sedangkan sisanya sebesar 3.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini contohnya adalah kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual, motivasi dan lain sebagainya.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu maka dilakukan dengan cara nilai beta X zero order pada output SPSS.

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan terhadap Kepuasan Kerja adalah Iklim organisasi sebesar 57.9%, sementara pengaruh selanjutnya adalah Komitmen organisasi sebesar 38.8%.

Uji Hipotesis

Pengujian Secara Parsial (Uji-T) (X1 terhadap Y)

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 17 *for windows* didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Komitmen Organisasi (X_1) sebesar 3.394, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai t_{tabel} untuk df = (α ; n-k-1) = 0.05 ; 12 – 2 – 1 = (0.05 ; 9) yaitu 1.833, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3.394>1.833) dan sig (0.008< 0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif antara Komitmen Organisasiterhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung Bagian Divisi Penagihan.

Pengujian Secara Parsial (Uji-T) (X2 terhadap Y)

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 17 *for windows*didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Iklim Organisasi (X_2) sebesar 4.942, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi T didapat nilai t_{tabel} untuk df = (α ; n-k-1) = 0.05 ; 12 – 2 – 1 = (0.05 ; 47) yaitu 1.833, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4.942>1.833) dan sig (0.001< 0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif antara Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawandi Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung Bagian Divisi Penagihan.

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Berdasarkan hasil output dari pengolahan data menggunakan program SPSS 17 *for windows*didapatkan nilai f_{hitung}sebesar 134.868, menggunakan taraf signifikan sebesar 5%, maka dari tabel distribusi F didapat nilai f_{tabel} untukdf1 = k - 1 = 3 – 1 = 2 dan untuk df2 = n – k = 12 – 3 = 9 sehingga didapat f_{tabel} (2 ; 9) sebesar 4.26 dikarenakan $f_{hitung} > f_{tabel}$ (134.868>3.18) dan sig (0.000 <0.05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang positif antara Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung Bagian Divisi Penagihan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan dari bab sebelumnya, serta pembahasan

yang disertai dengan teori dan konsep yang mendukung mengenai penelitian ini yang berjudul Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Divisi Penagihan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. A.Komitmen Organisasi yang didalamnya diukur melalui 3 indikator, yaitu Komitmen Afektif, Komitmen Kontinyu dan Komitmen Normatif. Indikator Komitmen afektif memperoleh persentase skor tertinggi dengan kategori baik, sedangkan indikator komitmen normatif memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori cukup. Namun secara umum semua indikator masuk dalam kategori cukup.

   B. Iklim Organisasidi Divisi Penagihan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandungberada pada kategori cukup, terdiri dari 6 indikator yaitu komunikasi, tanggung jawab, imbalan yang adil, kepercayaan, kepemimpinan, dan kesempatan. Indikator kesempatan yang memperoleh persentase tertinggi dengan kategori baik, sedangkan indikator imbalan yang adil memperoleh persentase terendah dengan kategori cukup. Secara umum semua ukuran masuk dalam kategori cukup.

   C. Kepuasan kerjadi Divisi Penagihan di Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandungberada pada kategori cukup, terdiri dari 2 indikator yaitu kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung. Indikator rekan kerja yang mendukung memperoleh persentase tertinggi dengan kategori baik, sedangkan indikator kondisi kerja yang mendukung memperoleh persentase terendah dengan kategori cukup. Secara umum semua ukuran masuk dalam kategori cukup.

2. Pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap kepuasan kerjamemiliki hubungan positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis hasil T Hitung lebih sebesardari T Tabel, yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Komitmen Organisasiterhadap kepuasan kerjadi Divisi Penagihan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung.
3. Pengaruh antara Iklim Organisasi terhadap kepuasan kerjamemiliki hubungan positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis hasil T Hitung lebih besar dari T Tabel, yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Iklim Organisasiterhadap kepuasan kerjadi Divisi Penagihan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung.
4. Pengaruh antara Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap kepuasan kerjamemiliki hubungan positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis hasil F Hitung lebih besar dari F Tabel, yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasiterhadap kepuasan kerjadi Divisi Penagihan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung.

Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap kepuasan kerja di Divisi Penagihan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung, maka penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh:

1. A. Penerapan Komitmen Organisasi masih berjalan cukup pada di Divisi Penagihan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung. Namun adapun yang harus ditingkatkan oleh instansi yakni motivasi karyawan untuk bekerja memberikan yang terbaik bagi instansi agar mendapatkan hasil yang maksimal. Untuk mencapai hal tersebut diharapkan pegawai yang ada harus mampu bekerja dengan tanggung jawab yang dilakukannya agar memberikan kontribusi kepada instansi tersebut

   B. Penerapan Iklim Organisasi masih berjalan cukuppada di Divisi Penagihan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung.Namun adapun hal yang harus ditingkatkan adalah dengan menciptakan suasana aman dan kondisi dengan selalu menciptakan rasa kekeluargaan antara rekan kerja lebih didekatkan kembali agar terjadinya kenyamanan dalam lingkungan di kantor. Selain itu diharapkan pimpinan yang ada bisa lebih merangkul para pegawai untuk saling mengingatkan dalam hal pekerjaan agar ada kepekaan dari setiap pegawai kepada pegawai lainnya

   C. Penerapan kepuasan kerja masih berjalan cukup pada di Divisi Penagihan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung. Namun adapun yang harus ditingkatkan adalah dengan memberikan suasana kenyamanan bagi pegawai agar dalam bekerja bisa lebih fokus. Selain itu perlu juga ditingkatkan kerjasama antar karyawan agar pekerjaan yang dikerjakan bisa dikerjakan cepat selesai.

2. Pengaruh antaraKomitmen Organisasi terhadap kepuasan kerjadi Divisi Penagihan di Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung bisa dibilang baik, pada kondisi ini instansi diharapkan dapat menciptakan sebuah Komitmen Organisasi kepada setiap karyawan untuk memiliki rasa yang lebih dalam bekerja agar meningkatkan kepuasan kerja setiap karyawannya untuk memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan.
3. Pengaruh antaraIklim Organisasi terhadap kepuasan kerjadi Divisi Penagihan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung bisa dibilang baik, dengan kondisi ini diharapkan perusahaan lebih mampu menerapkan dan membangun Iklim Organisasi yang baik untuk terciptanya sebuah kepuasan kerja karyawan.
4. Pengaruh antaraKomitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap kepuasan kerjadi Divisi Penagihan Kantor Pelayanan Pajak Madya Bandung bisa dibilang baik, dengan kondisi ini perusahaan harus bisa meningkatkan sebuah Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi untuk selalu disadari oleh setiap karyawan bagaimana pentingnya aspek tersebut dalam mencapai sebuah kepuasan kerja yang diharapkan dan berimplikasi pada kemajuan sebuah perusahaan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

Arye dan Heng.1990.*Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja dan Karakteristik Individual terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja*

Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen.

Brown dan Leigh, Neal, Griffin dan Hart, 1996.*Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi*

terhadap Kepuasan Kerja.Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi.Volume 16, Nomor1.Hlm 18-24

Cut Zurnali, C. 2010. *Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*. Bandung: Penerbit Unpad Press.

Davis, Keith & John W. Newstrom. 1989. *Human Behaviour At Work: Organizational Behaviour*. Eighth Edition.Singapore: McGraw-Hill, Inc.

Diener. 2007. *Subjective Wellbeing: The Science of Happiness and Life Satisfaction. Handbook of Positive*

Elviera Sari. 2009. *Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.* Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi. Vol.16,No.1, hlm. 18-24

Falahy, 2005 *Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru.*Volume 1, Nomor 2

Husein Umar. 2005. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta; PT. Raja Grafindo.

Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.

Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Jonathan, Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta:Graha Ilmu

Mayer, John P.1989. *Organizational Commitment and Job Performance*: It's The Nature of The Commitment that Counts. Journal ofApplier Psychology, vol. 74, 152-156

Musa Djamaludin. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja dan Karakteristik Individual terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Tim*ur.Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen.

Mila Badriyah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.

Made Pidarta. 2004. *Manajemen Pendidikan Indonesia.* Jakarta: Rineka Cipta.

Panggabean. 2002. *Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja dan Karakteristik Individual terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur.* Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen.

Ramayah dan Janssen. 2001. *Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bintang Sidoraya Sidoarjo*.

Robbins, 2001, *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 Edisi 8, PT Prenhalindo, Jakarta.

Robbins, Stephen P. 1996. *Organizational Behavior*.(Hadyana Pujaatmaka, Trans). Penerbit PT Bhuana Ilmu Populer. Jakarta.

Robbinss 200. *Organizational Behavior* (Terjemahan) Jilid 1, Edisi Kedelapan, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta

Robbins, Stephen P.1996. *Organizational Behavior*. (Hadyan Pujaatmaka,Trans). Penerbit PT Bhuana Ilmu Populer.Jakarta.

Sedarmayanti. 2000.*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan kedua. Mandar Maju. Bandung

Siswanto Sastrohadiwiryo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara

Suranto Aw. 2011. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Supriyono, R. A. 2004. "*Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keinginan Sosial Terhadap hubungan Antara Partisipasi Penganggaran dengan Kinerja Manajerial*". Simposium Nasional Akuntansi VII.

Syarif ,Yudi . 2006. "*Pengaruh Gender , Tingkat Jabatan , dan Pengalaman Kerja Auditor terhadap Komitmen Kerja Auditor"*

Stringer, Robert. 2002. *Leadership and Organizational Climate: The Could Chamber Effect. Upper Saddle River*. NS: Prentice Hall

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis. Penerbit Alfabeta*: Bandung.

Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Bisnis (Penekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D) Bandung:CV Alfabea

Umi Narimawati. 2008. *Metodologi penelitian kualitatif dan kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung media.

Umi Narimawati. 2010. *Metodologi Penelitian : Dasar Penyusun Penelitian Ekonomi*. Jakarta : Genesis.

Umi Narimawati. 2007. *Teknik-Teknik Analisis Multivariat untuk Riset Ekonomi-Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha ilmu.

Umi Narimawati. 2007. *Teknik-Teknik Analisis Multivariat untuk Riset Ekonomi-Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha ilmu

Wirawan, 2009, *Budaya dan Iklim Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

_____2016.KBBI.*Kamus Umum Bahasa Besar Indonesia*

Fred Luthan.2005. *Komitmen organisasi*. https://id.wikipedia.org/wiki/Komitmen_organisasi di akses pada tanggal pada 26 Januari 2017.

Greenberg dan Baron. 2003. *Teori-teori Manajemen dan Organisasi*http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2015/12/ke

puasan-kerja_23.html di akses pada tanggal Rabu, 23 Desember 2015.

Gibson. 2000. *Teori-teori Manajemen dan Organisasi*http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2015/12/kepuasan-kerja_23.html di akses pada tanggal Rabu, 23 Desember 2015.

Ikhsan, 2010. *Teori -teori Manajemen dan Organisasi*http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2015/12/kepuasan-kerja_23.html di akses pada tanggal Rabu, 23 Desember 2015.

Lane Lopus. 2010. http://blog.bcwinstitute.org

Steers. 2000. *Teori -teori Manajemen dan Organisasi*http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2015/12/kepuasan-kerja_23.html di akses pada tanggal Rabu, 23 Desember 2015.