

**PENGARUH KEPEMIMPINAN INTRAPERSONAL DAN MOTIVASI  
INTRINSIK TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA KARYAWAN**

( Studi pada BMT Marhamah Wonosobo)

**EFFECT OF INTRAPERSONAL LEADERSHIP AND INTRINSIC MOTIVATION  
ON AFFECTIVE COMMITMENT IN IMPROVING THE PERFORMANCE OF  
EMPLOYEES**

(Study on BMT Marhamah Wonosobo)

**Annisa Fajri**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen**

**Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2016**

*ABSTRACT*

*The purpose of this study was to examine and analyze the effect of intrapersonal leadership and intrinsic motivation on affective commitment in improving the performance of employees. The object of research in this study is BMT Marhamah Wonosobo. Data was collected through questionnaires filled out independently of the 107 respondents using senses sampling method. Based on the analysis of data using Structural Equation Modelling (SEM) by AMOS program. Results from this study proves and gives the conclusion that: (1) intrapersonal leadership positive significant on intrinsic motivation (2) intrinsic motivation*

*positive significant on affective commitment (3) intrapersonal leadership positive significant on affective commitment (4) affective commitment positive significant on working performance (5) intrapersonal leadership no significant on affective commitment (6) intrinsic motivation no significant on employee performance.*

*Keywords: Intrapersonal Leadership, Affective Commitment, Intrinsic Motivation and employee performance.*

## **A. Latar Belakang Masalah**

Baitul Maal Wat Tawill atau lebih dikenal sebagai BMT, merupakan lembaga keuangan yang kegiatan utamanya adalah menghimpun dana masyarakat dalam bentuk tabungan (simpanan) atau deposito, yang kemudian dana tersebut disalurkan kembali kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan berdasarkan prinsip syariah. BMT berorientasi sosial keagamaan, yang tidak dapat dimanipulasi untuk kepentingan bisnis atau mencari keuntungan atau profit (Ilmi, 2002).

Salah satu BMT di Kabupaten Wonosobo yang paling pesat perkembangannya adalah BMT Marhamah yang berdiri sejak tahun 1995 dan saat ini sudah memiliki 16 kantor cabang dan memiliki 132 karyawan. Selain itu, BMT Marhamah sudah memiliki sertifikat penghargaan sebagai koperasi promoter unggulan dan telah memenuhi kualifikasi yang ditetapkan oleh *Islamic Microfinance Standart*.

BMT Marhamah dihadapkan dengan posisi dimana harus dapat mengoptimalkan semua aspek untuk menunjang optimalisasi kinerja dalam mewujudkan tujuan dari BMT Marhamah. Untuk mencapai tujuan tersebut

tersebut maka diperlukan sumber daya manusia sebagai salah satu komponen yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme, serta memberi daya pendorong agar karyawan bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Menurut Tjahjono (2011), modal sosial individu menunjukkan dampak yang bermakna bagi harmonisasi di dalam organisasi. Oleh karena itu, perlu adanya potensi untuk meningkatkan modal organisasional untuk terbangunnya sikap, perilaku dan kinerja yang semakin baik.

Salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan intrapersonal, yaitu seseorang harus dapat mempraktekkan kepemimpinan transaksional secara adil dan mempraktekkan kepemimpinan transformasional berbasis pada nilai-nilai spiritualitas. Kepemimpinan intrapersonal menghasilkan pribadi-pribadi yang diterapkan pada level individu untuk membangun spiritualitas dalam bekerja (Tjahjono;Palupi, 2015). Hal ini tentu saja akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Kepemimpinan intrapersonal juga berpengaruh terhadap motivasi intrinsik seseorang. Menurut Usman (2009) dalam Prahiawan dan Simbolon (2014), motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri. Sehingga, kepemimpinan intrinsik yang dimiliki oleh seseorang akan mempengaruhi motivasi intrinsik seseorang karena kepemimpinan intrapersonal menghasilkan pribadi yang bersyukur, bahagia bahkan

berlimpah secara mental, sehingga hal ini akan mendorong motivasi dari diri mereka.

Variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan karena adanya dorongan motivasi yang timbul dari diri karyawan untuk bekerja lebih baik. Marjani (2005) mengemukakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan, dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingginya kondisi motivasi kerja karyawan memiliki hubungan dengan tingkat kinerja yang cukup tinggi. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, akan berupaya untuk melakukan semaksimal mungkin tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Selanjutnya motivasi intrinsik juga memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif, karena karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam dirinya akan cenderung lebih semangat dalam melakukan pekerjaan, dan akan menimbulkan rasa komitmen dalam diri karyawan untuk mempertahankan komitmennya demi kemajuan perusahaan.

Selain itu, komitmen afektif berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Komitmen afektif terkait dengan kekuatan identifikasi individu dan keterlibatannya dalam organisasi. Setiap organisasi selalu memiliki tujuan yang ingin dicapai dan tujuan tersebut akan dicapai melalui komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawannya.

Penelitian ini adalah modifikasi dari penelitian Taurisa dan Ratnawati (2012), dengan judul "Analisis pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja

terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan”, yang akan penulis modifikasi, melihat kepuasan kerja terlalu luas untuk dijabarkan, serta melalui diskusi bersama maka variabel kepuasan kerja dimodifikasi menjadi kepemimpinan intrapersonal.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah kepemimpinan intrapersonal berpengaruh terhadap motivasi intrinsik?
2. Apakah kepemimpinan intrapersonal berpengaruh terhadap komitmen afektif?
3. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap komitmen afektif?
4. Apakah kepemimpinan intrapersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif?
5. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

## **C. Kajian Teori**

### **a. Kepemimpinan Intrapersonal**

Kepemimpinan intrapersonal adalah kepemimpinan yang dibangun untuk mengendalikan diri berdasarkan nilai-nilai dan keyakinan spiritualitas mereka sehingga dapat membangun sebuah harmoni antara pikiran, perasaan dan tindakan. Di dalam kepemimpinan intrapersonal dibangun kecerdasan secara komprehensif, baik kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan eksekusi, kecerdasan adversitas dan kecerdasan spiritual. Sumber-sumber pengaruh dalam kepemimpinan

intrapersonal berasal dari aspek yang relatif melekat pada individu (Tjahjono; Palupi, 2015).

Menurut Tjahjono dan Palupi (2015) kepemimpinan intrapersonal harus bisa menjalankan praktik kepemimpinan transaksional secara adil dan kepemimpinan transformasional berbasis pada berbagai nilai spiritualitas pada berbagai level kepemimpinan, bahkan pada karyawan tingkat dasar.

#### **b. Motivasi Intrinsik**

Menurut Nawawi (2001) motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu yang berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dilaksanakannya dengan baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan atau memungkinkan mencapai suatu tujuan karena memberi harapan tertentu di masa depan, misalnya bekerja karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasi atau mewujudkan realisasi dirinya secara maksimal.

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2006), yang tergolong faktor yang mempengaruhi motivasi adalah :

1. Achievement (Prestasi)
2. Recognition (Pengakuan atau Penghargaan)
3. Work it self (Pekerjaan itu Sendiri)
4. Responsibility (Tanggung Jawab)

## 5. Advancement (Pengembangan)

### c. **Komitmen Afektif**

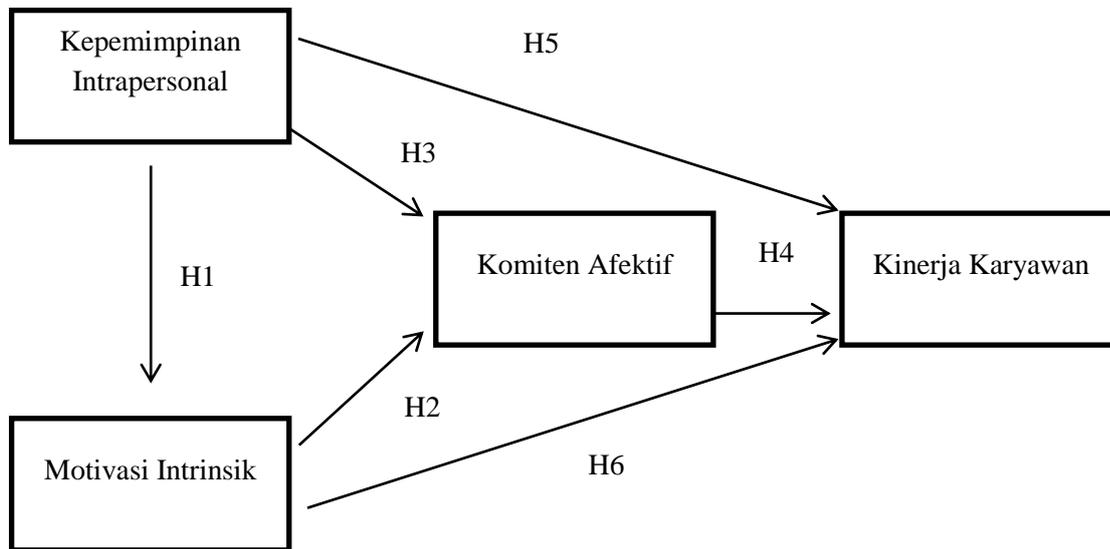
Komitmen afektif merupakan salah satu kategori komitmen yang memiliki ikatan secara emosional melekat pada seorang karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi (Allen dan Meyer, 1990). Komitmen afektif merupakan penentu atas dedikasi dan loyalitas karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen afektif tinggi, menunjukkan rasa memiliki atas organisasi, meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi, keinginan untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan untuk dapat tetap bertahan dalam organisasi.

Menurut Sopiah (2008) dampak komitmen organisasi dapat ditinjau dari dua sudut, yaitu ditinjau dari sudut organisasi dimana karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja yang tinggi, tingkat absen berkurang, loyalitas karyawan, dan lain-lain, begitu juga sebaliknya. Yang kedua adalah ditinjau dari sudut karyawan, karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat dia bekerja akan mendorong individu untuk selalu menyesuaikan diri dengan tujuan organisasi. Komitmen individu yang kuat akan memudahkan pemimpin untuk menggerakkan sumberdaya manusia yang ada dalam pencapaian tujuan organisasi.

## D. Model Penelitian

**Gambar 2.1.**

Model Penelitian



Dari model penelitian diatas dapat diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H1 : Pengaruh kepemimpinan intrapersonal terhadap motivasi intrinsik.

H2 : Pengaruh motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif.

H3 : Pengaruh kepemimpinan intrapersonal terhadap komitmen afektif.

H4 : Pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan.

H5 : Pengaruh kepemimpinan intrapersonal terhadap kinerja karyawan.

H6 : Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan.

## E. METODE PENELITIAN

### a. Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini, populasi yang digunakan adalah karyawan tetap BMT Marhamah yaitu sejumlah 107 karyawan.

### b. Teknik Sampel

Teknik pengambilan sampel data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus. Menurut Arikunto (2006), sensus adalah cara pengumpulan data apabila seluruh elemen populasi diselidiki satu persatu.

### c. Metode pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survey dengan cara menyebarkan kuesioner. Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini, diserahkan langsung kepada responden, yaitu karyawan tetap BMT Marhamah, yaitu sebanyak 107 karyawan.

### d. Pengukuran Variabel yang Digunakan

Pengukuran variabel yang digunakan sesuai dengan model yang dikembangkan dalam penelitian ini maka alat analisis data yang digunakan adalah SEM (*Structural Equation Modeling*), yang dioperasikan melalui program IBM SPSS AMOS 22 (Santoso, 2012) .

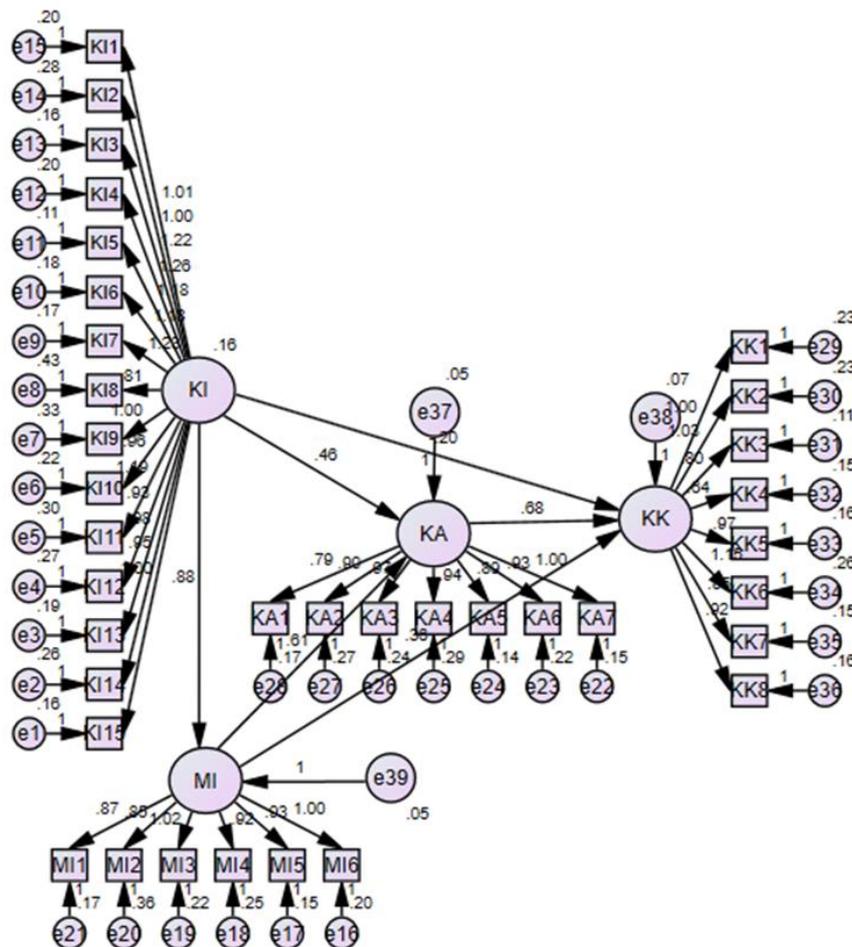
Teknik analisis data menggunakan tahapan pemodelan dan analisis persamaan struktural menjadi 7 langkah menurut Hair, *et.al.* (1998) dalam Ghozali (2011), yaitu :

- 1) Pengembangan model secara teoritis
- 2) Menyusun diagram jalur (*path diagram*)

- 3) Mengubah diagram jalur menjadi persamaan struktural
- 4) Memilih matrik input untuk analisis data
- 5) Menilai identifikasi model
- 6) Mengevaluasi estimasi model
- 7) Interpretasi terhadap model

## F. HASIL DAN PEMBAHASAN

Model hipotesis dari output ditampilkan pada gambar berikut ini:



Sumber : Data diolah

**Tabel**  
Regression Weights

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
MI <--- KI	.879	.151	5.822	***	par_38
KA <--- MI	.613	.237	2.591	.010	par_33
KA <--- KI	.458	.227	2.023	.043	par_34
KK <--- KA	.681	.235	2.902	.004	par_35
KK <--- KI	-.199	.230	-.864	.388	par_36
KK <--- MI	.358	.287	1.245	.213	par_37

Sumber: Data diolah 2016

Keterangan: \*\*\* = 0,00 (P value sangat kecil dan berada di bawah 0,05)

Dari tabel dapat dilihat bahwa apakah pengaruh signifikansi atau tidaknya diketahui dari P-value. Signifikansi ( $\alpha = \alpha$ ) yang digunakan yaitu 0,05. Jika P-value lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima.

Hasil hipotesis pengaruh antar variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel**  
Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	P	Batas	Keterangan
1	Pengaruh kepemimpinan intrapersonal terhadap motivasi intrinsik	0,000	<0,05	Ada pengaruh
2	Pengaruh motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif	0,010	<0,05	Ada pengaruh
3	Pengaruh kepemimpinan intrapersonal terhadap komitmen afektif	0,043	<0,05	Ada pengaruh
4	Pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan	0,004	<0,05	Ada pengaruh
5	Pengaruh kepemimpinan intrapersonal	0,388	>0,05	Tidak ada

	terhadap kinerja karyawan			
6	Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan	0,213	>0,05	Tidak ada pengaruh

Sumber: Data diolah 2016

### 1) Pengujian Hipotesis 1

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* antara kepemimpinan intrapersonal terhadap motivasi intrinsik diperoleh sebesar 0,879, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ( $p < 0,05$ ) dari nilai estimate 0,900 dengan demikian H1 **terdukung** karena terdapat hubungan positif signifikan antara kepemimpinan intrapersonal dengan motivasi intrinsik.

### 2) Pengujian Hipotesis 2

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* antara motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif diperoleh sebesar 0,010, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,010 ( $p < 0,05$ ) dari nilai estimate 0,613 dengan demikian H2 **terdukung** karena terdapat hubungan positif signifikan antara motivasi intrinsik dengan komitmen afektif.

### 3) Pengujian Hipotesis 3

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* antara kepemimpinan intrapersonal terhadap komitmen afektif diperoleh sebesar 0,458, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,043 ( $p > 0,05$ )

dari nilai estimate 0,458 dengan demikian H3 **terdukung** karena kepemimpinan intrapersonal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen afektif.

4) Pengujian Hipotesis 4

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* antara komitmen afektif terhadap kinerja karyawan diperoleh sebesar 0,681, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,004 ( $p < 0,05$ ) dari nilai estimate 0,681 dengan demikian H4 **terdukung** karena terdapat hubungan positif signifikan antara komitmen afektif dengan kinerja karyawan.

5) Pengujian Hipotesis 5

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* antara kepemimpinan intrapersonal terhadap kinerja karyawan diperoleh sebesar 0,388, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,388 ( $p < 0,05$ ) dari nilai estimate -0,513 dengan demikian H5 **tidak terdukung** karena kepemimpinan intrapersonal tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

6) Pengujian Hipotesis 6

Parameter estimasi nilai koefisien *standardized regression weight* antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan diperoleh sebesar 0,447, pengujian hubungan kedua variabel

tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,153 ( $p > 0,05$ ) dari nilai estimate 0,447 dengan demikian  $H_5$  **tidak terdukung** karena motivasi intrinsik tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## G. PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Kepemimpinan Intrapersonal terhadap Motivasi Intrinsik

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa kepemimpinan intrapersonal berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi intrinsik. Hal ini berarti semakin tinggi kepemimpinan intrapersonal yang dimiliki seorang karyawan maka akan mempengaruhi tingkat motivasi. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki seorang karyawan maka akan mempengaruhi tingkat komitmen afektif. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif terbukti

### 2. Pengaruh Kepemimpinan Intrapersonal terhadap Komitmen Afektif

Hasil pengujian hipotesis tiga membuktikan bahwa kepemimpinan intrapersonal berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif BMT Marhamah. Artinya kepemimpinan intrapersonal belum mampu mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan komitmen afektif karyawan.

### 3. Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen afektif yang dimiliki seorang karyawan maka akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan komitmen afektif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti

### 4. Pengaruh Kepemimpinan Intrapersonal terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis enam membuktikan bahwa kepemimpinan intrapersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Marhamah. Artinya kepemimpinan intrapersonal belum mampu mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan tidak terbukti,

### 5. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis enam membuktikan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Marhamah. Artinya motivasi intrinsik belum mampu mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan tidak terbukti,

## H. PENUTUP

### 1. Simpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan intrapersonal dan motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif dalam meningkatkan kinerja karyawan BMT Marhamah.

Berdasarkan hasil analisis, pengujian hipotesis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan intrapersonal berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi intrinsik BMT Marhamah 0,000 ( $<0,05$ ).
- 2) Motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif BMT Marhamah 0,010 ( $<0,05$ ).
- 3) Kepemimpinan Intrapersonal tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif 0,043 ( $<0,05$ ).
- 4) Komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan 0,004 ( $<0,05$ ).
- 5) Kepemimpinan intrapersonal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 0,388 ( $>0,05$ ).
- 6) Motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 0,213 ( $>0,05$ ).

## 2. Saran

Saran yang dapat peneliti berikan yaitu sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, kinerja karyawan sangat diperlukan dalam rangka mewujudkan tujuan, visi dan misi perusahaan. Maka dari itu perlunya pelatihan dan perhatian dari perusahaan terhadap karyawan demi menunjang tingkat kinerja yang lebih baik.
- 2) Penelitian ini empat hipotesis yang mempengaruhi positif signifikan, dan dua hipotesis tidak berpengaruh signifikan, sebaiknya untuk penelitian selanjutnya lebih memperhatikan variabel yang diduga mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 3. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat keterbatasan sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini kemungkinan akan menunjukkan hasil yang berbeda jika diterapkan pada level karyawan yang mengerti akan variabel yang diajukan dari tingkat pendidikan dan pendampingan pada responden. Perbedaan sistem dalam pemahaman kepemimpinan intrapersonal akan memberikan dampak yang berbeda pada motivasi intrinsik dan komitmen afektif dalam peningkatan kinerja karyawan. Peneliti tidak dapat memberikan kuesioner secara langsung pada responden dan mendampingi responden dalam mengisi kuesioner. Dari hasil pengolahan data yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan intrapersonal tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya kepemimpinan intrapersonal belum mampu

mendorong dalam peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, motivasi intrinsik tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya motivasi intrinsik yang ada dalam diri karyawan belum mampu mendorong dalam peningkatan kinerjanya

- 2) Penelitian ini hanya memfokuskan terhadap kepemimpinan intrapersonal, motivasi intrinsik, komitmen afektif dan kinerja karyawan, sebaiknya penelitian selanjutnya agar bisa melakukan pengembangan dengan variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan pengambilan subjek yang tepat.

### DAFTAR PUSTAKA

Ilmi SM., Makhalul, 2002. Teori Dan Praktek Mikro Keuangan Syariah. Yogyakarta: UII Press.

Tjahjono, H.K., 2011. The configuration among social capital, distributive and procedural justice and its consequences to individual satisfaction. *International Journal of Information and Management Sciences*.

Tjahjono, H.K., Palupi Majang, 2015. Kepemimpinan Intrapersonal dan Implikasi Organisasi. *JBTI*, Vol. 6, No.2.

Prahiawan, W. dan Simbolon, N., 2014. Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Intimas Lestari Nusantara. *Jurnal Ekonomi*, Volume 5 Nomor 1.

Marjani, 2005. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Perhubungan Propinsi DKI Jakarta. PPs Institut Pertanian Bogor.

Chaterina, M. T., & Intan, R. (2012). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 19(2).

Nawawi, Hadari, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Cetakan Keempat. Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Luthans, Fred, 2006. Perilaku Organisasi. Edisi 10, Yogyakarta, ANDI Yogyakarta.

Allen, N. J., and Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 1-18.

Sopiah, 2008. Perilaku Organisasi, Andi, Yogyakarta.

Arikunto, S., 2006, Prosedur Penelitian, Edisi Revisi VI, PT Rineka Cipta, Jakarta.

Santoso, Singgih. 2012. Analisis SPSS pada Statistik Parametrik. Jakarta: PT. Elex Media Komput indo.

Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima.). Semarang: Universitas Diponegoro.