

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PADA PELANGI MINIMARKET

Ricky Kurniawan Prasodjo dan Roy Setiawan

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: rickykurniawan94@hotmail.com ; roy@petra.ac.id

Abstrak—Pada era globalisasi seperti sekarang banyak perubahan pada kondisi ekonomi yang tidak dapat diperkirakan terlebih dahulu, untuk beradaptasi diperlukan sektor internal yang stabil. Sektor internal yang dimaksud adalah sumber daya manusia (SDM). Komitmen karyawan pada organisasi sangat dibutuhkan untuk mempertahankan SDM. Salah satu upaya mempertahankan karyawan adalah dengan memberi kompensasi yang sepadan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh dari Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Komitmen Organisasional karyawan pada Pelangi Minimarket di Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini semua karyawan yang berjumlah 36 orang, dengan metode sensus. Data dianalisis menggunakan analisa regresi linear berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa Kompensasi Finansial (X1) dan Non Finansial (X2) mempengaruhi variabel Komitmen Organisasional (Y) secara parsial maupun simultan. Pengolahan data juga menunjukkan hubungan yang searah jika variabel bebas (X1/X2) meningkat akan diikuti peningkatan variabel terikat (Y).

Kata Kunci—Komitmen Organisasional, Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial.

I. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti sekarang banyak perubahan-perubahan pada kondisi ekonomi yang tidak dapat diperkirakan terlebih dahulu. Hal ini menyebabkan pelaku-pelaku ekonomi harus responsif dalam menanggapi perubahan-perubahan yang terjadi. Perubahan memang kebanyakan terjadi di lingkungan eksternal sebuah organisasi, akan tetapi untuk bisa beradaptasi dengan perubahan di lingkungan eksternal kita harus memperkuat sektor internal organisasi terlebih dahulu. Hal ini disebabkan lingkungan internal organisasi mencakup sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, tiap-tiap individu dalam suatu organisasi harus mempunyai satu tujuan atau visi-misi yang sama dengan organisasi agar dapat mencapai tujuan bersama. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam usaha pencapaian keberhasilan pada era ini.

Saat ini karyawan (SDM) merupakan aset yang penting bagi sebuah organisasi. Semakin banyaknya tantangan bisnis yang dihadapi organisasi maka kedudukan karyawan menjadi semakin strategis. Oleh karena itu komitmen karyawan terhadap sebuah organisasi sangatlah diperlukan. Sumber daya manusia adalah aset organisasi yang sangat penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya bekerja. Sumber

daya manusia penting karena mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi. Untuk itu salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan agar karyawannya berkomitmen untuk terus bekerja sesuai dengan uraian tugasnya adalah dengan melalui pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi dalam organisasi merupakan sesuatu yang esensial karena terkait dengan perilaku, kinerja dan efektivitas tujuan organisasi. Desain sistem kompensasi yang tepat juga akan memunculkan *interest* individu karyawan dan mengintegrasikannya kedalam strategi-strategi organisasi, sehingga menumbuhkan komitmen pada organisasi yang tinggi.

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Artinya nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, agar perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.

Untuk penyusunan sistem kompensasi ini tidaklah mudah, perusahaan harus memperhatikan peraturan yang berlaku dan juga memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan. Dengan begitu perusahaan baru akan mampu memberikan kompensasi yang adil dan layak pula kepada karyawannya. Bila karyawan merasa telah mendapatkan kompensasi yang sesuai, maka karyawan akan bekerja dengan penuh semangat dan semaksimal mungkin, hal itulah yang akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dan komitmen pada perusahaan. Pada penelitian ini saya menggunakan sebuah Minimarket bernama Pelangi yang terletak di kawasan Citraland Surabaya. Fenomena pada Pelangi Minimarket adalah tingkat turnover karyawan yang cukup tinggi yakni 4 dari 36 (11%) karyawannya harus diganti dalam kurun waktu 3 bulan terakhir. Dari fenomena tersebut menimbulkan pertanyaan bagi Pelangi Minimarket karena mereka merasa telah memenuhi kebutuhan karyawannya, dengan gaji pokok yang belum termasuk uang lembur serta jam kerja yang bersifat shift, ruang istirahat dan makan, serta apresiasi kerja berbentuk bonus dan tunjangan.

Berdasarkan uraian dan latar belakang penelitian, maka permasalahan yang akan dianalisis dalam kegiatan ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh dari kompensasi finansial terhadap komitmen organisasional karyawan pada Pelangi Minimarket?
2. Apakah ada pengaruh dari kompensasi non finansial

terhadap komitmen organisasional karyawan pada Pelangi Minimarket?

3. Apakah ada pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap komitmen organisasional karyawan pada Pelangi Minimarket?

Dalam penelitian ini konsep yang dipakai sebagai teori dasar dalam mengukur variabel komitmen organisasioanal adalah teori yang dikemukakan oleh Steers dalam Kuntjoro (2002), dimana komitmen organisasional merupakan kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian sebuah organisasi.

Menurut Umar (2005,p.16) dalam mempertahankan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, perusahaan memberikan kompensasi sebagai salah satu bentuk penghargaan atau balas jasa atas apa yang telah diberikan karyawan pada perusahaan. Kompensasi terdiri atas dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Menurut Mondy (2008,p.4) kompensasi finansial terdiri atas gaji, upah, insentif, dan tunjangan. Sedangkan kompensasi finansial adlah kepuasan yang diterima dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang itu bekerja.

Bila perusahaan tidak memperhatikan kompensasi yang ada, maka perusahaan lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini berarti harus mengeluarkan biaya untuk mencari tenaga baru menurut Sedamaryanti (2008).

Dari pemahaman konsep diatas, dapat ditarik tiga hipotesis awal, hipotesis merupakan praduga sementara terhadap suatu masalah karena masih harus segera dibuktikan kebenarannya dari masalah tersebut dan harus dilakukan penelitian lebih lanjut. Hipotesis dimaksudkan untuk menjadi pedoman dan acuan terhadap penelitian yang akan dilakukan.

- 1) H1= Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional karyawan pada Pelangi Minimarket.
- 2) H2= Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional karyawan pada Pelangi Minimarket.
- 3) H3= Kompensasi Finansial dan Non Finansial pengaruh terhadap Komitmen Organisasional karyawan pada Pelangi Minimarket.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2003,p.14) penelitian kuantitatif, adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Penelitian kuantitatif memperoleh data dari sampel dan populasi penelitian yang dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan. Populasi pada penelitian ini mengambil karyawan sebanyak 36 orang. Karena jumlah populasi hanya 36 orang, maka seluruh populasi diambil sebagai responden dengan metode sensus.

Jenis data yang dikumpulkan berupa data yang bersifat kuantitatif dan kualitatif serta terdiri dari data primer dan data sekunder. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (*scoring*) Sugiyono (2007,p.23). Data primer bersumber langsung dari karyawan itu sendiri sedangkan data sekunder diambil dari data-data yang diperoleh dari perusahaan seperti jumlah karyawan, absensi, masa kerja, dan beberapa literatur yang berkaitan dengan penelitian ini. Data primer merupakan hasil dari kuesioner yang diisi secara langsung oleh responden (*self enumeration*).

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif. Statistik Deskriptif adalah pengolahan data hasil penelitian yang bertujuan hanya menggambarkan keadaan gejala sosial apa adanya tanpa melihat hubungan-hubungan yang ada (Bungin, 2001,p.187). Deskripsi atau penggambaran sekumpulan data secara visual dapat dilakukan dalam dua bagian yaitu dalam bentuk gambar atau grafik dan dalam bentuk tulisan. Peneliti juga melakukan Uji Validitas, Uji Reliabilitas. Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2010 ,p.5). Menurut Azwar, validitas item dapat dilihat dari nilai korelasi (*corrected item total correlation*). Sebuah item dikatakan valid apabila memiliki koefisien korelasi (*corrected item total correlation*) $\geq 0,3$, sebaliknya apabila koefisien korelasi (*corrected item total correlation*) $\leq 0,3$ maka dikatakan tidak valid. Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (kuesioner) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Artinya bahwa instrumen dikatakan reliabel jika digunakan beberapa kali dalam waktu yang berbeda untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2002). Dalam penelitian ini digunakan Teknik Cronbach Alpha (α), dimana suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan (α) $> 0,6$ (Ghozali, 2005,p.92).

Setelah itu dilakukan Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda dan pembuktian hipotesis menggunakan Uji F, Koefisien Determinasi, Uji T.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pelangi Minimarket adalah sebuah swalayan yang berdiri pada tahun 2003 dan berlokasi di Ruko Taman Gapura F-20 Gwalk Citraland Surabaya. Pelangi Minimarket ini didirikan oleh Ibu Liske dan bergerak pada bidang penjualan produk-produk kebutuhan harian.

Berdasarkan tabel deskripsi jawaban responden dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan berusia antara 31-35 tahun, yaitu sebanyak 11 orang (30.6%). Dilihat dari segi jenis kelamin, diketahui bahwa sebagian besar karyawan adalah perempuan yaitu dengan jumlah sebanyak 27 orang (75%). Dari segi divisi atau bagian kerja diketahui bahwa sebagian besar karyawan Pelangi Minimarket merupakan karyawan staff floor barang, dengan frekuensi sebanyak 15 orang (41,7%). Selain itu dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawannya itu sebanyak 23 orang (63,9%) sudah menikah. Selanjutnya dari segi pendidikan dapat diketahui

bahwa sebagian besar karyawan merupakan lulusan SMA, yaitu dengan frekuensi banyak 17 orang (47,2%).

Tabel deskripsi jawaban reponden pada variabel Kompensasi Finansial menunjukkan bahwa secara keseluruhan, persepsi karyawan Pelangi Minimarket mengenai Kompensasi Finansial yaitu sebesar 3,34. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial yang diterima karyawan dapat dikatakan cukup baik. Sedangkan persepsi karyawan Pelangi Minimarket mengenai Kompensasi Non Finansial sebesar 3,51. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi Non Finansial yang diterima karyawan dapat dikatakan baik. Persepsi karyawan Pelangi Minimarket mengenai Komitmen Organisasional yaitu sebesar 3,54. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional dari karyawan dapat dikatakan baik.

Uji Validitas pada indikator variabel penelitian yaitu Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial dan Komitmen organisasional menghasilkan nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari 0.3. Dari hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa setiap indikator pernyataan yang mengukur variabel penelitian dapat dinyatakan valid.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha
Kompensasi Finansial	0.823
Kompensasi Non Finansial	0.771
Komitmen Organisasional	0.821

Pengujian reliabilitas pada variable Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial dan Komitmen Organisasional menghasilkan nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0.6. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel penelitian dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Analisa Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	.103	.433			.238	.814		
X1	.689	.150	.600		4.578	.000	.586	1.708
X2	.325	.147	.289		2.207	.034	.586	1.708

a. Dependent Variable: Y

Dari pengolahan data regresi didapat nilai koefisien regresi variabel Kompensasi Finansial adalah sebesar 0.689. Tanda positif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara Kompensasi Finansial dan Komitmen organisasional, artinya jika aspek Kompensasi Finansial semakin baik, maka Komitmen organisasional karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.689 satuan, dengan asumsi variabel Kompensasi Non Finansial konstan (tetap).

Sedangkan nilai koefisien regresi variabel Kompensasi Non Finansial adalah sebesar 0.325. Tanda positif pada nilai koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara

Kompensasi Non Finansial dan Komitmen organisasional, artinya jika Kompensasi Non Finansial semakin baik, maka Komitmen organisasional karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.325satuan, dengan asumsi variabel Kompensasi Finansial tetap.

Berdasarkan tabel regresi, pengujian pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Komitmen Organisasional menghasilkan t hitung sebesar 4.578 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang nilainya kurang dari 0.05 ($\alpha=5\%$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasional karyawan *Pelangi minimarket*. Hasil ini mendukung hipotesis pertama (H1) penelitian yang menduga terdapat pengaruh secara parsial dari variabel Kompensasi Finansial terhadap Komitmen Organisasional karyawan Pelangi Minimarket.

Nilai t hitung yang dihasilkan pada pengujian pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Komitmen organisasional adalah sebesar 2.207dengan nilai signifikansi sebesar 0.034 yang nilainya kurang dari 0.05($\alpha=5\%$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Non Finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasional karyawan Pelangi Minimarket.

Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis kedua (H2) penelitian yang menduga terdapat pengaruh secara parsial variable Kompensasi Non Finansial terhadap Komitmen organisasional karyawan, dapat diterima kebenarannya.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.817 ^a	.668	.648	.31257	2.354

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (RSquare) yang dihasilkan sebesar 0.668, menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial dapat mempengaruhi Komitmen organisasional karyawan Pelangi Minimarket sebesar 66,8%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 33,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain selain variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial.

Tabel 4. Uji F (annova)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.481	2	3.241	33.169	.000 ^a
	Residual	3.224	33	.098		
	Total	9.706	35			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel annova dapat diketahui bahwa uji F menghasilkan F hitung sebesar 33.169 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang nilainya kurang dari 0.05 ($\alpha=5\%$). Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional karyawan Pelangi Minimarket yang sekaligus mendukung hipotesis ketiga (H3) dari penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian statistik tentang pengaruh variabel independen yaitu kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasional (Y) pada Pelangi Minimarket dijelaskan sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial (X1) pada Pelangi Minimarket tergolong sedang, hal ini mengacu pada nilai rerata (mean) kompensasi finansial pada tabel 4.3, yang memperlihatkan hasil keseluruhan sebesar 3,34. Meskipun hasil ini menunjukkan rerata sedang, namun karyawan merasa telah menerima kompensasi finansial yang tinggi untuk mencukupi kehidupan sehari-hari (indikator X1.1.1).
2. Kompensasi Non Finansial (X2) pada Pelangi Minimarket tergolong sedang, hal ini mengacu pada nilai rerata (mean) kompensasi non finansial pada tabel 4.4, yang memperlihatkan hasil keseluruhan sebesar 3,51. Hasil ini menunjukkan rerata yang tinggi, karyawan merasa telah menerima kompensasi non finansial yang tinggi dan setimpal atas pekerjaan yang dikerjakan dilihat dari indikator X2.5.2 dimana karyawan merasa kebijakan perusahaan sudah adil dan sesuai sanksi jika terjadi pelanggaran.
3. Komitmen Organisasional (Y) pada Pelangi Minimarket tergolong tinggi, hal ini mengacu pada nilai rerata (mean) komitmen organisasional pada tabel 4.5, yang memperlihatkan hasil keseluruhan sebesar 3,54. Hasil ini menunjukkan rerata yang tinggi, karyawan pada Pelangi Minimarket sudah mempunyai komitmen yang tinggi dengan menganggap Pelangi Minimarket sebagai rumah kedua (indikator Y1.3.1) dan mereka bangga menjadi bagian dari perusahaan (indikator Y1.3.4).
4. Dari hasil tabulasi silang antara lama bekerja yang dikaitkan komitmen organisasional maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa, semakin lama seorang karyawan bekerja pada Pelangi Minimarket maka komitmen organisasional yang dimiliki semakin tinggi. Dan semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan juga mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen organisasional karyawan pada Pelangi Minimarket.
5. Dari hasil regresi linier berganda dapat dilihat bahwa persamaan [Komitmen organisasional = 0.103+ 0.689 Kompensasi Finansial + 0.325 Kompensasi Non Finansial] menunjukkan hasil yang positif yang berarti kedua variabel bebas berbanding lurus dengan

variabel terikat, maka semakin tinggi nilai koefisien X1 atau X2 akan mempengaruhi Y.

6. Dari hasil regresi linier berganda juga dapat diketahui nilai signifikansi X1 dan X2 yang sama-sama menunjukkan angka dibawah 0,05 yang berarti kedua variabel bebas secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
7. Pada pengolahan data koefisien determinasi (R Square) nilai yang dihasilkan sebesar 0,668. Angka ini menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 dapat mempengaruhi variabel Y sebesar 66,8%. Sedangkan 33,2% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya.
8. Data dari Uji F menunjukkan nilai hitung sebesar 33.169 dengan nilai signifikansi dibawah 0.05 yang berarti kedua variabel X1 dan X2 berpengaruh secara simultan (bersamaan) pada variabel Y.

IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 diterima, terdapat pengaruh secara parsial dari variabel Kompensasi Finansial (X1) terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada karyawan Pelangi Minimarket. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya Kompensasi Finansial (X1) maka karyawan meningkatkan Komitmen Organisasional (Y) mereka pada perusahaan.
2. Hipotesis 2 diterima, terdapat pengaruh secara parsial dari variabel Kompensasi Non Finansial (X2) terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada karyawan Pelangi Minimarket. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya Kompensasi Non Finansial (X2) maka karyawan meningkatkan Komitmen Organisasional (Y) mereka pada perusahaan.
3. Hipotesis 3 diterima, terdapat pengaruh secara simultan dari variabel Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) terhadap Komitmen Organisasional (Y) pada karyawan Pelangi Minimarket. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yakni Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) secara bersamaan mempengaruhi Komitmen Organisasional (Y) dan variabel (X1) lebih dominan pengaruhnya pada peningkatan komitmen dari karyawan.

Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian ini kepada pihak Pelangi Minimarket adalah sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dalam beberapa indikator telah menunjukkan kategori yang cukup baik, namun masih perlu ditingkatkan agar berada pada indeks kategori yang sangat baik. Hal tersebut perlu diperhatikan dan ditingkatkan sehingga dapat menjadi peningkatan kualitas perusahaan setiap tahunnya.

2. Pemilik Pelangi Minimarket perlu memperhatikan kompesansi finansial terhadap para karyawannya karena hal tersebut dapat menunjang kinerja seseorang untuk dapat bertahan dan semangat dalam bekerja, karena kompensasi finansial memberi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawannya guna meminimalisasi keluar masuknya karyawan (*turnover*)
3. Pihak Pelangi Minimarket hendaknya lebih memperhatikan kesediaan peralatan untuk menunjang aktivitas perusahaan agar karyawan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Karyawan juga diharapkan mampu untuk menunjukkan kinerja yang memuaskan bagi perusahaan dengan bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2010). Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bungin, Burhan. (2001). Metode Penelitian Sosial. Surabaya: Airlangga University Press.
- Ghozali, Imam. (2005). Aplikasi Analisa Multivariate dengan program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kuntjoro, Wongso. (2002). Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mondy, R.Wayne. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid Satu Edisi Sepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2002). Metode Penelitian Administrasi. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. (2003). Metode Penelitian Bisnis. Cetakan keempat. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. (2007). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: CV. Alfabeta.
- Umar, Husein. (2005). Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.