

# PENGARUH KARAKTERISTIK KEPRIBADIAN, MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP SIKAP PEGAWAI

*Fajar Manganti*

Kementrian Keuangan  
E-mail: fajarmanganti@rocketmail.com

## **Abstract**

*This research was conducted at the tax office in the center circle pratama Java II of the regional office of the Directorate General pajak. Judul this research is "The Influence of Personality Characteristics,, Motivation and commitment, the attitude of Employees in Organizational Change" The study population comprised 451 employess. Method of sampling is purposive sampling. the samples echelon strata four of 25 respondents and a layer of non-position employees 100 respondents. "the data analysis to determine the effect of variable characteristics of personality, motivation and commitment to employee attitudes in this study were calculated using analysis Path (Path analysis)*

**Keywords:** *Personality characteristics, motivation, commitment, attitude of employees*

## **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama di lingkaran pusat Java II dari kantor regional dari Direktorat Jenderal pajak, Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh variabel karakteristik kepribadian, motivasi, dan komitmen terhadap sikap pegawai. Populasi penelitian ini terdiri 451 CPNS. Metode sampling yang digunakan adalah purposive sampling. Sample yaitu eselon strata keempat 25 responden dan lapisan non- posisi pegawai 100 responden.

**Kata Kunci:** karakteristik kepribadian, motivasi, komitmen, sikap karyawan

## **Pendahuluan**

Sejak tahun 2002 Direktorat Jenderal Pajak telah menerapkan *good governance*.. *Good Governance* adalah pengembangan Sistem Administrasi Perpajakan Modern (SAPM) yang berbasis pada fungsi. Dengan penerapan sistem ini diharapkan pelayanan yang diberikan kepada Wajib Pajak bisa lebih optimal. Di samping ini, langkah modernisasi tersebut memiliki tiga keunggulan yaitu pelayanan prima, penanggulangan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) serta kemampuan pengawasan Wajib Pajak yang lebih baik.

Penerapan sistim *Good Governance* dimulai dari tahun 2002 hingga tahun 2008

dengan pembentukan Kantor Pelayanan Wajib Pajak Besar yang tidak hanya berlokasi di Jakarta, namun penerapan ini tersebar untuk seluruh kantor pelayanan pajak paripurna se-Indonesia. Yang kemudian di Indonesia Kantor Pelayanan Pajak dikenal dengan istilah Kantor Pelayanan Pajak Madya dan Kantor Pelayanan Pajak Pratama. Penelitian ini mengambil judul "Pengaruh Karakteristik Kepribadian,, Motivasi dan Komitmen, terhadap Sikap Pegawai".

Sejak diberlakukan *Good Governance* oleh Direktorat Jenderal Pajak. Kantor Pelayanan Pajak telah mengalami banyak perubahan dalam meningkatkan sumber daya manusia (SDM) yang ada. Organisasi

modern menuntut SDM yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi dalam mencapai baik tujuan maupun perubahan organisasi.

### Tinjauan Pustaka

Menurut Setyawati (2000), sebagai suatu sistem yang terbuka, organisasi harus menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi, baik di dalam organisasi maupun di luar lingkungan organisasi. Secara definitif. Perubahan diartikan sebagai pergerakan yang jauh berbeda dari keadaan yang sekarang menjadi keadaan di masa akan datang (George dan Jones, 1996) atau secara umum dapat diartikan sebagai respon kepada beberapa ancaman yang signifikan atau kesempatan yang muncul diluar organisasi (Gilgeus, 1997).

Perubahan dalam organisasi harus mempengaruhi jalannya bisnis dan ekonomi dan dapat memproses persepsi manajerial, pilihan dan aksi dimana manajer melihat proses bisnis yang terjadi sebagai indikasi dibutuhkannya perubahan (Pettigrew, 1985). Organisasi harus melakukan perubahan-perubahan internal secara kontinyu karena lingkungan eksternal tidak dapat dikontrol sehingga dapat secara efektif menghadapi tantangan-tantangan yang timbul sebagai akibat perubahan eksternal (Reksohadiprodjo dan Handoko, 1982).

## Hasil Dan Pembahasan

### 1. Karakteristik responden

Tabel 1. Karakteristik dan Jumlah Responden

| Karakteristik   | Jumlah | Persentase % |
|-----------------|--------|--------------|
| Jenis Kelamin   |        |              |
| Laki-laki       | 88     | 70,4         |
| Perempuan       | 37     | 29,6         |
| Usia            |        |              |
| < 25 tahun      | 20     | 16,0         |
| 25 – 30 tahun   | 25     | 20,0         |
| > 30 – 40 tahun | 53     | 42,4         |
| > 40 tahun      | 27     | 21,6         |

### Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey dengan menggunakan pendekatan Kausal, (Kuncoro, 2003). Pendekatan ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel karakteristik kepribadian terhadap motivasi dan komitmen serta pengaruhnya terhadap sikap pegawai mengenai perubahan organisasi. Dalam penelitian ini menyajikan data instrument sebanyak 11 Tabel. Pengujian instrument ini menggunakan uji validitas, uji realibilita, uji linieritas dan uji hipotesis.yang menggunakan metode analisis regresi Jalur, uji t, dan uji F. Untuk mengolah hasil penelitian ini menggunakan SPSS versi 16.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Pelayanan di lingkungan Solo Raya. Jumlah populasi sebanyak 451 orang.Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *purposive sampling*.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada responden di lingkungan Kantor Pelayanan di lingkungan Solo Raya dan data sekunder dari diperoleh dari Bagian Umum masing-masing Kantor Pelayanan Pajak Pratama

Analisis data untuk mengetahui pengaruh variabel karekteristik kepribadian, motivasi dan komitmen terhadap sikap pegawai dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Analisa Jalur (*Path Analysis*)

| Karakteristik     | Jumlah | Persentase % |
|-------------------|--------|--------------|
| Status perkawinan |        |              |
| Sudah menikah     | 104    | 83,2         |
| Belum menikah     | 21     | 16,8         |
| Pendidikan        |        |              |
| S L T A           | 10     | 8,0          |
| Diploma           | 57     | 45,6         |
| Sarjana           | 46     | 36,8         |
| <b>Magister</b>   | 12     | 9,6          |
| Masa kerja        |        |              |
| < 5 tahun         | 14     | 11,2         |
| 5 - < 10 tahun    | 34     | 27,2         |
| 10 - < 20 tahun   | 52     | 41,6         |
| > 20 tahun        | 25     | 20,0         |

## 2. Analisis Statistik Deskriptif

**Tabel 2. Jawaban Responden untuk Masing-Masing Variabel**

| Indikator Motivasi Intrinsik  | Indeks MI |
|---|-----------|
| Kepedulian terhadap pekerjaan   | 111,9     |
| Kondisi pekerjaan yang menyenangkan   | 100,3     |
| Kondisi pekerjaan yang menantang  | 104,5     |
| Kondisi pekerjaan memberikan kesempatan belajar hal baru                              | 107,7     |
| Kondisi pekerjaan yang menarik minat  | 102,4     |
| Indikator Motivasi Ektrinsik  | Indeks ME |
| Kompensasi yang diterima sesuai prestasi  | 56,5      |
| Gaji/upah lebih tinggi dibanding pekerjaan di tempat lain                             | 73,00     |
| Kebijaksanaan organisasi  | 75,80     |
| <b>Indikator Affective Commitment</b>   | Indeks AC |
| Merasa senang berkarir di organisasi ini  | 101,1     |
| Rasa memiliki   | 96,5      |
| Merasa terikat secara emosional   | 100,2     |
| <b>Indikator Continuance Commitment</b>   | Indeks CC |
| Kekhawatiran akan kelangsungan karier   | 95        |
| Besarnya manfaat yang diperoleh   | 97,5      |
| Minimnya alternatif karier  | 96,2      |
| <b>Indikator Normative Commitment</b>   | Indeks NN |
| Loyal terhadap organisasi   | 84,6      |
| Merasa organisasi berhak mendapatkan kesetiaan dari anggotanya                        | 99,8      |
| Menganggap bahwa anggota organisasi yang baik adalah tetap setia pada satu organisasi | 80,2      |
| <b>Indikator Sikap Pegawai</b>  | Indeks SP |
| Aspek Afektif   | 100,9     |
| Aspek Kognitif  | 99,7      |
| Aspek Konatif   | 97,5      |
| <b>Indikator Karakteristik Kepribadian</b>  | Indeks KK |
| Tanggungjawab   | 105,2     |
| Keramahan   | 108,8     |

| Indikator Motivasi Intrinsik | Indeks MI |
|------------------------------|-----------|
| Ketelitian                   | 105,9     |
| Stabilitas emosi             | 95,8      |
| Inovasi                      | 104,8     |

### 3. Uji Validitas

Uji validitas menggunakan teknik *one shot methods*, yaitu membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel yang mempunyai nilai  $r$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  merupakan item pertanyaan yang valid dalam menjelaskan variabelnya

Hasil pengujian instrumen menunjukkan validitas item pertanyaan untuk variabel karakter kepribadian, variabel motivasi intrinsik, variabel motivasi ekstrinsik, variabel *affective commitment*, variabel *Continuance Commitment*, variabel *Normative Commitment*, variabel Sikap semua valid, karena  $r_{hitung}$  lebih dari 0,6

### 4. Uji Reliabilitas

Reliabilitas diukur dengan menggunakan metode *Cronbach alpha*. (Sekaran 2000: 173).

Tabel 3. Hasil uji reliabilitas

| Variabel                  | Alpha Cronbach | Kriteria   | Keterangan |
|---------------------------|----------------|------------|------------|
| Karakteristik kepribadian | 0,962          |            | Reliabel   |
| Motivasi Instrinsik       | 0,780          |            | Reliabel   |
| Motivasi Ekstrinsik       | 0,645          | Alpha      | Reliabel   |
| Affective commitmen       | 0,871          | Cronbach > | Reliabel   |
| Continuance Commitmen     | 0,869          | 0,60       | Reliabel   |
| Normative Commitmen       | 0,868          |            | Reliabel   |
| Sikap Karyawan            | 0,824          |            | Reliabel   |

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa, koefisien ( $r$ ) alpha hitung seluruh variabel > nilai kritis (*rule of thumb*) sebesar 0,6, Hasil ini dipergunakan untuk mengumpulkan data dan dapat mengukur suatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu.

### 5. Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan adalah dengan uji *Lagrange Multiplivariat*. Estimasi dengan uji ini bertujuan untuk mendapatkan nilai C hitung atau ( $n \times R$ ).

Tabel 4. Hasil uji linieritas

| Model | R korelasi         | R Koefisien determinasi | R Koefisien determinasi yang disesuaikan | Standart Kesalahan dari estimasi |
|-------|--------------------|-------------------------|--|----------------------------------|
| 1     | 0,056 <sup>a</sup> | 0,003                   | -0,048                                   | 3,36923503                       |

Predictors: (Constant), Nnormatif, Nkepribadian, Nekstrinsik, Nintrinsik, Ncontinunce, Neffective

Dari hasil uji linieritas menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,003 dengan jumlah sampel 125, besarnya nilai  $\chi^2$  hitung =  $125 \times 0,003 = 0,0375$  sedangkan nilai  $\chi^2$  tabel sebesar 9,847. Nilai  $\chi^2$  hitung <  $\chi^2$  tabel jadi dapat disimpulkan bahwa model yang benar adalah model linier

### 6. Uji hipotesis

Uji Hipotesis menggunakan Metode Analisis Regresi Jalur (*Path Regression Analysis*), menggunakan 6 (enam) persamaan.

**Table 5. Hasil Analisis Jalur persamaan 1**

| Model | B           | Koefisien Tidak Terstandar |       | Koefisien Standard | T     | Sig.  |
|-------|-------------|----------------------------|-------|--------------------|-------|-------|
|       |             | Std. Error                 | Beta  |                    |       |       |
| 1     | (Constant)  | 5,894                      | 1,100 |                    | 5,360 | 0,000 |
|       | Kepribadian | 0,154                      | 0,019 | 0,593              | 8,176 | 0,000 |

**a. Variabel tidak bebas: intrinsik**

Persamaan regresi pertama sebagai berikut:

$$\text{Kep} = 5,894 + 0,154 \text{Int} + e$$

$\beta_1 = 0,154$ , yang artinya Karakteristik kepribadian berpengaruh positif terhadap Motivasi Instrinsik, apabila Karakteristik kepribadian ditingkatkan maka Motivasi Instrinsik akan meningkat.

**Tabel 5. Hasil Analisis Jalur persamaan 2**

| Model | B           | Koefisien Tidak Terstandar |       | Koefisien Standard | T     | Sig.  |
|-------|-------------|----------------------------|-------|--------------------|-------|-------|
|       |             | Std. Error                 | Beta  |                    |       |       |
| 1     | (Constant)  | 4,452                      | 0,725 |                    | 6,137 | 0,000 |
|       | kepribadian | 0,078                      | 0,012 | 0,492              | 6,266 | 0,000 |

Variabel tidak bebas: Ekstrinsik

persamaan regresi kedua sebagai berikut:

$$\text{Kep} = 4,452 + 0,078 \text{Eks} + e$$

$\beta_1 = 0,078$ , yang artinya Karakteristik kepribadian berpengaruh positif terhadap Motivasi Ekstrinsik, apabila Karakteristik kepribadian ditingkatkan maka Motivasi Ekstrinsik akan meningkat.

**Tabel 6. Hasil Analisis Jalur persamaan 3**

| Model | B           | Koefisien Tidak Terstandar |       | Koefisien Standard | t     | Sig.  |
|-------|-------------|----------------------------|-------|--------------------|-------|-------|
|       |             | Std. Error                 | Beta  |                    |       |       |
| 1     | (Constant)  | 10,154                     | 1,700 |                    | 5,974 | 0,000 |
|       | Kepribadian | 0,232                      | 0,029 | 0,583              | 7,962 | 0,000 |

**b. Variabel tidak bebas : Affective**

Persamaan regresi ketiga sebagai berikut:

$$\text{Kep} = 10,154 + 0,232 \text{Aff} + e$$

$\beta_1 = 0,232$ , yang artinya Karakteristik kepribadian berpengaruh positif terhadap Affective commitment, apabila Karakteristik kepribadian ditingkatkan maka Affective commitment akan meningkat.

**Tabel 7. Hasil Analisis Jalur persamaan 4**

| Model        | Koefisien Tidak Terstandar |       | Koefisien Standard | T     | Sig.  |
|--------------|----------------------------|-------|--------------------|-------|-------|
|              | Std. Error                 | Beta  |                    |       |       |
| 1 (Constant) | 10,920                     | 1,724 |                    | 6,333 | 0,000 |
| Kepribadian  | 0,213                      | 0,030 | 0,544              | 7,188 | 0,000 |

**c. Variabel tidak bebas : Continuance**  
persamaan regresi keempat sebagai berikut:

$$\text{Kep} = 10,920 + 0,213\text{Cont} + e$$

$\beta_1 = 0,213$ , yang artinya Karakteristik kepribadian berpengaruh positif terhadap Continuance Commitment, apabila Karakteristik kepribadian ditingkatkan maka Continuance Commitment akan meningkat.

**Tabel 8. Hasil Analisis Jalur persamaan 5**

| Model        | Koefisien Tidak Terstandar |       | Koefisien Standard | T     | Sig.  |
|--------------|----------------------------|-------|--------------------|-------|-------|
|              | Std. Error                 | Beta  |                    |       |       |
| 1 (Constant) | 11,438                     | 1,734 |                    | 6,597 | 0,000 |
| Kepribadian  | 0,213                      | 0,030 | 0,542              | 7,159 | 0,000 |

Variabel tidak bebas : Normative

persamaan regresi kelima sebagai berikut:

$$\text{Kep} = 11,438 + 0,213\text{Nor} + e$$

$\beta_1 = 0,213$ , yang artinya Karakteristik kepribadian berpengaruh positif terhadap Normative Commitment, apabila Karakteristik kepribadian ditingkatkan maka Normative Commitment akan meningkat.

**Tabel 9. Hasil Analisis Jalur persamaan 6**

| Model       | Koefisien Tidak Terstandar |            | Koefisien Standard | T     | Sig.  |
|-------------|----------------------------|------------|--------------------|-------|-------|
|             | B                          | Std. Error | Beta               |       |       |
| (Constant)  | 1,503                      | 1,225      |                    | 1,227 | 0,222 |
| Kepribadian | 0,031                      | 0,023      | 0,103              | 1,345 | 0,181 |
| Intrinsik   | 0,369                      | 0,092      | 0,321              | 4,001 | 0,000 |
| Ekstrinsik  | 0,014                      | 0,151      | 0,007              | 0,090 | 0,928 |
| Affective   | 0,245                      | 0,077      | 0,326              | 3,194 | 0,002 |
| Continuance | 0,039                      | 0,065      | 0,051              | 0,603 | 0,548 |
| Normative   | 0,093                      | 0,070      | 0,123              | 1,327 | 0,187 |

**d. Variabel tidak bebas : Sikap**  
persamaan regresi ke enam sebagai berikut:

$$\text{Sik} = 1,503 + 0,031\text{Kep} + 0,369\text{Int} + 0,014\text{Eks} + 0,245\text{Aff} + 0,039\text{Cont} + 0,093\text{Nor} + e$$

1)  $\beta_1 = 0,031$ , yang artinya Karakteristik Kepribadian berpengaruh positif terhadap Sikap Karyawan, apabila Karakteristik Kepribadian ditingkatkan maka Sikap Karyawan akan meningkat.

- 2)  $\beta_2 = 0,369$ , yang artinya Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Sikap Karyawan, apabila Motivasi Intrinsik ditingkatkan maka Sikap Karyawan akan meningkat.
- 3)  $\beta_3 = 0,014$ , yang artinya Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif terhadap Sikap Karyawan, apabila Motivasi Ekstrinsik ditingkatkan maka Sikap Karyawan akan meningkat.
- 4)  $\beta_4 = 0,245$ , yang artinya Affective Commitment berpengaruh positif terhadap Sikap Karyawan, apabila Affective Commitment ditingkatkan maka Sikap Karyawan akan meningkat.
- 5)  $\beta_5 = 0,039$ , yang artinya Continuance Commitment berpengaruh positif terhadap Sikap Karyawan, apabila Continuance Commitment ditingkatkan maka Sikap Karyawan akan meningkat.
- 6)  $\beta_6 = 0,093$ , yang artinya Normative Commitment berpengaruh positif terhadap Sikap Karyawan, apabila Normative Commitment ditingkatkan maka Sikap Karyawan akan meningkat.

### 7. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel *independent secara parsial* terhadap variabel dependen

**Tabel 10. Hasil Ringkasan uji t**

| Model       | Independen  | Dependen    | T     | Sig.  |
|-------------|-------------|-------------|-------|-------|
| Persamaan 1 | Kepribadian | Intrinsik   | 8,176 | 0,000 |
| Persamaan 2 | Kepribadian | Ekstrinsik  | 6,266 | 0,000 |
| Persamaan 3 | Kepribadian | Affective   | 7,962 | 0,000 |
| Persamaan 4 | Kepribadian | Continuance | 7,188 | 0,000 |
| Persamaan 5 | Kepribadian | Normative   | 7,159 | 0,000 |
| Persamaan 6 | Kepribadian | Sikap       | 1,345 | 0,181 |
|             | Intrinsik   | Sikap       | 4,001 | 0,000 |
|             | Ekstrinsik  | Sikap       | 0,090 | 0,928 |
|             | Affective   | Sikap       | 3,194 | 0,002 |
|             | Continuance | Sikap       | 0,603 | 0,548 |
|             | Normative   | Sikap       | 1,327 | 0,187 |

Dari tabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Karakteristik kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Intrinsik  $0,000 < 0,05$ . Hipotesis diterima
- b. Karakteristik kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi ekstrinsik  $0,000 < 0,05$ . Hipotesis diterima
- c. Karakteristik kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Affective Commitment  $0,000 < 0,05$ . Hipotesis diterima
- d. Karakteristik kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Continuance Commitment  $0,000 < 0,05$ , hipotesis diterima
- e. Karakteristik kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Normative Commitment  $0,000 < 0,05$ . Hipotesis diterima
- f. Karakteristik kepribadian berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Sikap  $0,181 > 0,05$ . Hipotesis ditolak
- g. Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Sikap  $0,000 < 0,05$ . Hipotesis diterima

- h. Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Sikap  $0,928 > 0,05$ . Hipotesis ditolak
- i. Affective Commitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Sikap,  $0,002 < 0,05$ . Hipotesis diterima
- j. Continuance Commitment berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Sikap  $0,548 > 0,05$ . Hipotesis ditolak
- k. Normative Commitment berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Sikap  $0,187 > 0,05$ . Hipotesis ditolak

### 8. Uji Hipotesis Parsial (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen

Tabel 11. Hasil uji F

| Model        | Jumlah Koefisien determinasi | Df         | Rata-rata Koefisien determinasi | F      | Sig.               |
|--------------|------------------------------|------------|---------------------------------|--------|--------------------|
| Regression   | 2242,809                     | 6          | 373,801                         | 32,826 | 0,000 <sup>a</sup> |
| Residual     | 1343,703                     | 118        | 11,387                          |        |                    |
| <b>Total</b> | <b>3586,512</b>              | <b>124</b> |                                 |        |                    |

Predictors: (Constant), Normative, kepribadian, ekstrinsik, intrinsik, Continuance, affective

#### a. Variabel tidak bebas : Sikap

Berdasarkan tabel 11 hasil uji secara serempak (Uji F) diketahui besarnya nilai F sebesar 32,826 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel karakteristik Kepribadian, motivasi Intrinsik, motivasi Ekstrinsik, Affective commitment, Continuance commitment, Normative commitment berpengaruh terhadap sikap Pegawai

akan meningkatkan motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik, berpengaruh signifikan terhadap Sikap Pegawai.

- Penelitian ini juga membuktikan bahwa karakteristik kepribadian, motivasi Intrinsik, motivasi Ekstrinsik, *Affective commitment*, *Continuance commitment*, *Normative commitment* berpengaruh terhadap sikap Pegawai.

#### Saran

Saran penelitian ini sebagai berikut:

- Penelitian berikutnya agar menambah jumlah variabel yang digunakan dalam menganalisis sikap pegawai dan mengkaji lebih mendalam terhadap variabel-variabel SDM lainnya seperti kepemimpinan, budaya kerja atau iklim organisasi.

#### Simpulan

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Meningkatnya dimensi atau unsur yang membentuk karakteristik kepribadian seperti tanggung jawab, keramahan, ketelitian, stabilitas emosi dan inovasi

#### Daftar Pustaka

- As'ad, M. 1991. Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, S. 1997. Sikap Manusia – Teori dan pengukurannya. Edisi ke-2, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Backer, H.S. 1960. "Notes on the concept to commitment". American Journal of Sociology. Volume 66, Halaman: 32-42
- Becker, T.E 1992. "Foci and bases of commitment; Are They distinctions worth making?"

- Academy of Management Journal. Volume 35, Halaman 232-244,
- Bernardin dan Russel 1998. *Human Resources Management : An Experiential Approach*. 2nd Edition. Singapore: Mc Graw-Hill International Inc
- Bhupinder S.P.K., Gupta, dan Sushila. 2008. "Venugopal, Organisational Commitment: Revisited". *Journal of The Indian Academy of Applied Psychology*, Volume 34, Nomer 1, Halaman 57-68
- Darmawan, D. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya,
- Davis, K dan Newstroom, J.W. 1996. *Perilaku Dalam Organisasi..* Jakarta: Erlangga.
- Dunham, B. Randall, G. Jean dan Castaneda, B.M. 1994. "Organizational Commitment: The Utility of an Integrative Definition. *Journal of Applied Psychology*. Volume 79, Nomer. 3, Halaman 370-380
- Flippo, E.B. 1987. *Management Personalia*. Jilid 11. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BPFE UNDIP.
- Gibson et all. 1992. *Organisasi*. Jilid 1 dan 2. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, J.L., Ivan C dan Donnelly J.P. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Prose*, Edisi 8. Jakarta: Erlangga.
- Greenberd, J. dan Baron, R.A. 1995. *Behavior in Organization: Understanding and hanging The Human Side of work*, 5th.ed., Englewood Cliffts, New Jersey:Prentice – Hall, Inc
- Iverson, R.D. 1996. "Employee Acceptance of Organization Change: The Role of Organizational Commitment". *The International Journal of Human Resources Management*. Volume 7, Nomer 1, Halaman 49-122
- Kuncoro, M. 2003. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: AMP YKPN
- Kusumaningrum, S.P. 2000. *Analisis sikap Penolakan terhadap Perubahan pada Pegawai PT Sari Husada Tbk. Setelah perubahan Struktur Organisasi*. (Tesis) Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Lasmahadi, A. 2002. *Perubahan dalam Perusahaan, Tantangan atau Ancaman?* E. Psikologi.com,
- Mangunjaya, W. 2002. *Pengembangan Kualitas SDM dari Perspektif PIO*, Depok : Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi UI, hlm 49-69
- Mathieu, J. E. dan Zajac, D. M. 1990. "A Review And Meta Analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment". *Psychology Bulletin*, Volume 108
- Meyer, J.P. dan Allen, N. J. 1997. *Commitment in the workplace: Theory, Research, and Application*. California, London, New Delhi: Sage Publications, Inc.
- Moleong, J., Lexy. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif*, Cetakan ke-31: Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mowday, R.T., Steers, R. M., & Porter, L. W. 1993. "The Measurement of Organizational Commitment". *Journal of Vocational Behavior*. Volume 14, Halaman 224-247

- Nawawi, H. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Nowday, R.T. Porter, L.W., & Steers, R. M. 1982. *Employee-organization linkages: The Psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academy Press
- Nurahaju, R. 2004. "Pengaruh Resistensi Perubahan dan Kecerdasan Emosi Dosen terhadap Sikap Dosen MEngenai Perubahan ITS dari PTN menuju PT BHMN". (Tesis). Surabaya: Universitas Airlangga.
- Poerwati, E.S., Setiawan, M. dan Sawsto, B. 2002. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Komitmen Karyawan (Studi Pada PT Telekomunikasi Tbk. Kandatel Malang): Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol XXII, No. 1, Hal 59-71
- Porter, L.W., Steers R.M, Mowday R.T. dan Boulian, P.V. 1974. "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiartric Tecnician". *Journal of Applied Psychology*.
- Reksohadiprodjo, S. dan Handoko, T.H. 1982. *Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur dan Perilaku*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, S.P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Terjemahan Hadyana Pujaatmaja dan Benyamin Molan. Jakarta: Prenhallindo.
- S Azwar, S. 1997. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Santoso, S. 2008. *Panduaan Lengkap Menguasai SPSS 16 Cetakan I*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Soegiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2012. *Prosedur Uji Hipotesis untuk Riset Ekonomi*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2013. *Analisis Data Ekonomi Dengan Menggunakan SPSS*. Cetakan I. Jakarta: INDEKS
- Supriyadi, E. 2014. *SPSS + AMOS Statistical Data Analysis*. Jakarta: Penerbit IN MEDIA,