

**Pengaruh Karakteristik Pribadi dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu.**

**OLEH:  
INDAH HARDIANTY**

**PEMBIMBING:  
DRA. NURYANTI, M.SI  
ARWINENCE PRAMADEWI, SE, MM  
Fakultas Ekonomi Universitas Riau**

E-mail: indahjleek@yahoo.com

**ABSTRACT**

*The purpose of this research is to find out influence of personal characteristic and organizational commitment on civil servants loyalty in Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu.*

*Population in this research is all of civil servants in Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu. Sample which is taken is done with making all of population to be respondents and there are 61 respondents. Data source from primary data and secondary data. Technique of collecting data in this research are through an observation, interview, and questionnaire. Analysis method which is used quantitative descriptive method that use multiple linear regression constructively SPSS program version 17.*

*Result shows that organizational commitment variable has significant influence to civil servants loyalty and more dominant than personal characteristic variable. Personal Characteristic has significant influence to civil servants loyalty in Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu. Simultaneous test shows that personal characteristic variable and organizational commitment variable has significant influence depends on civil servants loyalty in Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu which are described on  $R^2$  0,557. Means that Personal Characteristic and Organizational Commitment variables has influenced loyalty by 55,7% while the rest 44,3% is influenced by other variables which are not examined in this study.*

**Keywords :** *Personal Characteristic, Organizational Commitment, Loyalty*

## PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan ujung tombak dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintah maupun tugas-tugas pembangunan dalam rangka mencapai masyarakat adil makmur. Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, perlu adanya loyalitas atau kesetiaan pegawai terhadap instansinya.

Menurut **Poerwadarminta** yang dikutip dari **Hamzah, Al Musadieg & Hakam (2013)** loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan

kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.

Menurut **Steers & Porter** dalam **Kusumo (2006)** faktor yang mempengaruhi timbulnya loyalitas kerja salah satunya adalah karaktersitik pribadi yaitu faktor yang menyangkut karyawan itu sendiri yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan sifat kepribadian.

Berikut data mengenai jumlah PNS Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu berdasarkan jenis kelamin, dan usia.

**Tabel I.1. : Jumlah PNS Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja**

Jenis Kelamin	Jlh	Jumlah berdasarkan usia				Jumlah berdasarkan Masa Kerja			
		21-30 (thn)	31-40 (thn)	41-50 (thn)	51-60 (thn)	≤ 5 Tahun	6-15	16-25	26-35
Laki-laki	29	4	8	9	8	5	10	9	6
Perempuan	32	7	12	13	-	15	7	7	2
<b>Total</b>	61	11	20	22	8	20	17	16	8

Sumber: Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten INHU 2014

Berdasarkan Tabel I.1 di atas dapat kita lihat bahwa jumlah PNS dengan usia 51-60 tahun merupakan jumlah terendah dan jumlah PNS berdasarkan masa kerja tertinggi adalah dibawah 5 tahun. Hal ini dikhawatirkan dapat menjadi penyebab kurangnya loyalitas pegawai berdasarkan pendapat

ahli yang menyatakan bahwa pegawai yang berusia lebih tua cenderung lebih mempunyai rasa keterikatan atau komitmen pada organisasi dibandingkan dengan yang berusia muda sehingga meningkatkan loyalitas mereka pada organisasi dan masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang

pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi.

Berikut penulis sajikan pula data mengenai tingkat pendidikan PNS Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu.

**Tabel I.2. : Tingkat pendidikan PNS Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu**

Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai
SD	1
SLTP	3
SLTA	27
D3	2
S1	21
S2	7

Sumber: Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupataen INHU 2014

Berdasarkan Tabel I.2 dapat kita lihat bahwa PNS pada Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu mempunyai tingkat pendidikan yang cukup tinggi yaitu tamatan SLTA sebanyak 27 orang (44,26%) dan S1 sebanyak 21 orang (34,42%).

Berdasarkan observasi dan hasil wawancara antara penulis dan pegawai yang diberikan kewenangan untuk menjelaskan, didapati beberapa fenomena yang mengindikasikan rendah atau kurangnya loyalitas PNS di Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar ini, diantaranya:

1. ada beberapa pegawai yang tidak mengikuti apel pagi
2. pegawai belum maksimal memberikan pelayanan kepada masyarakat
3. pegawai masih sering menyelesaikan pekerjaan melebihi dari jangka waktu yang diberikan

Rendahnya loyalitas kerja pegawai pada organisasi akan menimbulkan sikap dan perilaku yang bertentangan dengan tujuan organisasi, seperti tidak adanya semangat pegawai, tingkat absensi dan keterlambatan yang tinggi, disiplin kerja yang rendah, dan prestasi kerja yang menurun.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas pegawai adalah komitmen organisasi. Menurut **Suhendi (2010:260)**, loyalitas karyawan pada suatu perusahaan ditunjukkan dengan komitmen karyawan didalam perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor yaitu dari diri sendiri dan organisasi.

Selain itu menurut **Luthans (2006:249)**, salah satu pencapaian hasil yang maksimal dari seorang pegawai dalam suatu bidang pekerjaan sangat sering ditentukan oleh komitmen, baik komitmen professional maupun komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan berprestasi adalah

sumber daya manusia yang paling tidak mempunyai karakteristik 4C yaitu *high competence*, *high commitment*, *cost effectiveness*, *higher congruence* ([www.karyawan.net](http://www.karyawan.net)). Setiap pegawai yang mempunyai karakteristik tersebut akan sangat berperan dalam menjalankan aktifitas manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, pengarahan dan pengendali, serta pemberdayaan potensi-potensi organisasi untuk mencapai visi organisasi.

Komitmen organisasi pada dasarnya menekankan bagaimana hubungan pegawai dan satuan kerja menimbulkan sikap yang dapat dipandang sebagai rasa keterikatan pada falsafah dan satuan kerja, di mana karyawan/pegawai akan memegang teguh sepenuh hati dan berjanji melaksanakan tugas yang harus diemban secara taat asas yang telah ditetapkan oleh sekelompok orang atau badan yang terikat dalam suatu wadah kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan informasi yang didapat penulis di Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar, bahwa masih rendahnya komitmen organisasi PNS, dapat dilihat dari :

1. Rendahnya kontribusi pegawai kepada instansi, dimana pada saat dilaksanakan rapat tidak

semua pegawai yang hadir dan dalam rapat pegawai kurang aktif memberikan aspirasinya (cenderung pasif).

2. Sebagian pegawai masih belum dapat menunjukkan hasil kerja yang lebih, dimana mereka beranggapan bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan hanya sebatas tugas bukan sebagai tanggung jawab. Pegawai mengerjakan tugasnya apabila sudah disuruh oleh atasan, di luar apa yang ditugaskan atasan kepadanya, pegawai cenderung tidak memiliki inisiatif sendiri.
3. Penguasaan tugas pokok dan fungsi pegawai masih rendah. Ada beberapa pegawai yang tidak menguasai atau tidak mengerti tugasnya padahal itu adalah bidangnya sendiri yang seharusnya sudah dia kuasai. Hal ini bisa jadi disebabkan oleh kurangnya pegawai dalam membaca topoksinya atau kurang aktif bertanya pada atasan atau pegawai di bidang yang sama. (acuh tak acuh terhadap tugas pokok dan fungsi).

Untuk memperkuat fenomena komitmen organisasi tersebut, penulis telah melakukan pra survey terhadap 15 orang pegawai, dimana hasil pra survey dapat dilihat sebagai berikut.

**Tabel I.3. : Hasil Pra Survey Variabel Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kab.INHU**

No	Pertanyaan	Pilihan jawaban (orang)					Total
		SS	S	CS	TS	STS	
1	Saya selalu bekerja keras serta menunjukkan hasil pekerjaan yang lebih baik	1	5	7	2	0	15
2	Saya selalu mendukung kebijakan organisasi	1	3	7	4	0	15
3	Saya selalu memberikan kontribusi yang berarti terhadap organisasi	2	5	5	3	0	15
4	Saya selalu merespon ketidakpuasan terhadap kejadian kejadian dalam pekerjaan	1	4	6	3	1	15
5	Saya selalu melakukan pengukuran hasil kerja atas pekerjaan yang telah saya kerjakan	2	2	7	4	0	15
<b>Total</b>		10	18	27	19	1	75

*Sumber : Data olahan*

Dari tabel kuesioner tentang komitmen organisasi pada Tabel I.3 terlihat masih kurangnya komitmen pegawai terhadap organisasi. Kurangnya komitmen pegawai terhadap Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu ditandai dengan adanya jawaban karyawan yang belum memberikan kontribusi yang terbaik bagi organisasi. Selain itu, masih ada juga karyawan yang belum menunjukkan kinerja yang baik terhadap organisasi serta masih ada karyawan yang belum sepenuhnya mendukung kebijakan organisasi.

Berdasarkan uraian sebelumnya maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “***Pengaruh Karakteristik Pribadi dan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu***”.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh karakteristik pribadi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap loyalitas PNS Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu.
2. Bagaimana pengaruh karakteristik pribadi secara parsial terhadap loyalitas PNS Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu.
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap loyalitas PNS Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu.

## **Tujuan dan Manfaat Penelitian**

1. Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :
  - a. Untuk mengetahui karakteristik pribadi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas PNS Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu.
  - b. Untuk mengetahui karakteristik pribadi secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas PNS Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu.
  - c. Untuk mengetahui komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas PNS Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu.
2. Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain :
  - a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu melalui berbagai kebijakan yang ditempuh dibidang personalia untuk meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang.
  - b. Bagi penulis penelitian ini dijadikan sebagai sarana untuk mengembangkan ilmu

pengetahuan yang telah diperoleh selama masa perkuliahan melalui penulisan karya ilmiah, terutama sekali menyangkut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

- c. Bagi pihak lain penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan pengetahuan bacaan dalam perkuliahan serta referensi untuk penelitian selanjutnya.

## **TELAAH PUSTAKA**

### **A. Loyalitas**

#### **1. Pengertian Loyalitas**

**Steers & Porter** dalam **Nitisemito (2002:177)** berpendapat bahwa: pertama, loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya dan kedua, loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu proses dimana seseorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim.

Sedangkan menurut **Hasibuan (2009: 95)**, “Loyalitas adalah kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab”.

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh **Siswanto** yang dikutip dari **Hamzah, Al Musadieg & Hakam (2013)** yang menitik beratkan pada

pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain:

a. Taat pada peraturan

Karyawan mempunyai tekad dan kesanggupan untuk menaati segala peraturan, perintah dari perusahaan dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Peningkatan ketaatan tenaga kerja merupakan prioritas utama dalam pembinaan tenaga kerja dalam rangka peningkatan loyalitas kerja pada perusahaan.

b. Tanggung jawab

Karakteristik pekerjaan dan prioritas tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan kesadaran setiap resiko melaksanakan tugas akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesediaan menanggung rasa tanggung jawab ini akan melahirkan loyalitas kerja. Dengan kata lain bahwa karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi maka karyawan tersebut mempunyai tanggung jawab yang lebih baik.

c. Sikap kerja

Sikap mempunyai sisi mental yang mempengaruhi individu dalam memberikan reaksi terhadap stimulus mengenai dirinya diperoleh dari pengalaman dapat merespon stimulus tidaklah sama. Ada yang merespon secara positif dan ada yang merespon secara negatif.

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas

Selanjutnya Steers dan Porter dalam Kusumo (2006) menyatakan

bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

a. Karakteristik pribadi ; karakteristik pribadi merupakan faktor yang menyangkut karyawan itu sendiri yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan sifat kepribadian.

b. Karakteristik pekerjaan, berupa tantangan kerja, *job stress*, kesempatan berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.

c. Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.

d. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap di atas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup organisasi, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh organisasi baru dapat terpenuhi apabila pegawai memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan organisasi sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut meliputi : karakteristik pribadi individu atau pegawai , karakteristik

pekerjaan, karakteristik desain perusahaan dan pengalaman yang diperoleh selama pegawai menekuni pekerjaan itu.

### 3. Indikator Loyalitas

Dalam penjelasan pasal 4 PP No. 46 Tahun 2011, tentang penilaian prestasi kerja pegawai, loyalitas memiliki beberapa unsur menurut **Saydam (2001: 485)**, unsur-unsur loyalitas tersebut adalah:

#### 3. Ketaatan/ Kepatuhan

Yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk menaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan menaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.

Ciri-ciri ketaatan ini adalah :

- a.) Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku.
- b.) Mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik.
- c.) Selalu menaati jam kerja yang sudah ditentukan.
- d.) Selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya.

#### 4. Tanggung Jawab

Yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan. Ciri-ciri tanggung jawab tersebut adalah:

- a.) Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu

- b.) Selalu menyimpan atau memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya
- c.) Mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan golongan
- d.) Tidak melemparkan kesalahannya kepada orang lain.

#### 5. Pengabdian

Yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada organisasi.

#### 6. Kejujuran

Dalam penjelasan pasal 4 PP No. 10 Tahun 1979 tentang DP3, seorang pegawai yang jujur memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a.) Selalu melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa
- b.) Tidak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya
- c.) Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya.

Adapun menurut **Shih** dalam ([www.google.com](http://www.google.com)2001) bahwa ukuran loyalitas adalah karakteristik karyawan yang menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, diantaranya adalah : bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, merasa bangga atas prestasi yang dicapai perusahaan, merasa terinspirasi, bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan.

### B. Karakteristik Pribadi

#### 1. Pengertian Karakteristik Pribadi

Menurut **Bashaw & Grant** dalam **Siti (2005:33)** mengemukakan beberapa ciri-ciri pribadi meliputi: jenis kelamin, status perkawinan, usia,

pendidikan, pendapatan keluarga, dan masa jabatan. Sedangkan menurut **Nimran** dalam **Sopiah (2008:13)** bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap.

Biografis berdasarkan kamus besar bahasa Indonesia berasal dari kata biografi yang artinya riwayat hidup (seseorang) yang ditulis oleh orang lain. Menurut **Robbins** dan **Coulter (2010:63)**, Karakteristik biografis adalah karakteristik perseorangan seperti usia, *gender*, ras, dan masa jabatan, yang mudah diperoleh secara mudah dan obyektif dari arsip pribadi seseorang.

Selain itu, menurut **Robbin, Judge & Timothy** yang dialih bahasakan oleh **Diana Angelica (2008:56)** bahwa yang dimaksud dengan karakteristik individu adalah kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi dan nilai.

Menurut **Robbins (2006:46)** karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi.

**Siagian** yang dikutip dari **Yakin, Handoko & Sutrisno (2013)** menyatakan bahwa karakteristik biografikal (individu) dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja.

Sedangkan menurut **Morrow** yang dikutip dari **Parjono (2014)** menyatakan bahwa, komitmen organisasi dipengaruhi oleh karakter personal (individu) yang mencakup usia, masa kerja, pendidikan dan jenis kelamin.

## 2. Faktor-faktor Karakteristik Pribadi

Ada beberapa faktor dari karakteristik individu, antara lain:

a. Usia. Kamus Umum Bahasa Indonesia (1984) menyatakan bahwa, Usia (umur) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Dyne dan Graham (2005) menyatakan bahwa, Pegawai yang berusia lebih tua cenderung lebih mempunyai rasa keterikatan atau komitmen pada organisasi dibandingkan dengan yang berusia muda sehingga meningkatkan loyalitas mereka pada organisasi. Hal ini bukan saja disebabkan karena lebih lama tinggal di organisasi, tetapi dengan usia tuanya tersebut, makin sedikit kesempatan pegawai untuk menemukan organisasi.

b. Jenis Kelamin. Sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita.

Dyne dan Graham (2005) menyatakan bahwa pada umumnya wanita menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai karirnya, sehingga komitmennya lebih tinggi. Hal ini disebabkan pegawai wanita merasa bahwa tanggung jawab rumah tangganya ada di tangan suami mereka, sehingga gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi bukanlah sesuatu yang sangat penting bagi dirinya. Dan Mowday (1982) menyatakan bahwa wanita sebagai kelompok cenderung memiliki komitmen terhadap organisasi lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Wanita pada umumnya harus mengatasi lebih banyak rintangan dalam mencapai posisi mereka dalam organisasi

sehingga keanggotaan dalam organisasi menjadi lebih penting bagi mereka.

c. Status Perkawinan.

d. Masa Kerja. Menurut Kreitner dan Kinicki (2004) menyatakan bahwa, "Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa

nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua".

e. Jumlah Tanggungan.

### 3. Indikator Karakteristik Pribadi

Menurut Steers dan Potter dalam Kusumo (2006) yang menjadi Indikator Karakteristik Kepribadian adalah: usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan sifat kepribadian.

Sedangkan menurut Robbins & Judge, Timothy.A yang dialihbahasakan oleh Angelica (2008: 56) bahwa karakteristik individu adalah kemampuan (kemampuan intelektual dan kemampuan fisik), karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai.

Maka disimpulkan indikator Karakteristik Pribadi adalah sebagai berikut:

1. Usia;
2. Masa Kerja;
3. Jenis Kelamin;
4. Tingkat Pendidikan;
5. Kemampuan Intelektual.

## C. Komitmen Organisasi

### 1. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Meyer dan Allen dalam Umam (2010:258) komitmen organisasi diartikan sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Selanjutnya, Baron dan Greenberg dalam Umam (2010:259) menyatakan bahwa komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di dalam perusahaan.

Luthans (2006:249) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Steers & Porter dalam Sopiah (2008: 156) mengatakan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan saja bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

Sedangkan menurut Robbins & Judge (2008:100) komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang

karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Dari beberapa definisi sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif melainkan menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan secara efektif. Karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasinya.

## 2. Dimensi Komitmen Organisasi

Dimensi Komitmen Organisasi menurut **Allen dan Meyer** sebagaimana dalam **Panggabean (2004: 135)** memiliki tiga komponen pokok, yaitu:

- a. *Affective Commitment*, yaitu tingkat seberapa jauh seorang pegawai secara emosional terikat, mengenal, dan terlibat dalam organisasi.
- b. *Continuance Commitment*, yaitu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi.
- c. *Normative Commitment*, yaitu seberapa jauh seseorang secara psikologi terikat untuk menjadi pegawai dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, afeksi, kehangatan, kepemilikan,

kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan, dan lain-lain.

## 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut **David dalam Sopiah (2008 : 163)** empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- a. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll;
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll;
- c. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), kehadiran serikat pekerja;
- d. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

Menurut **Umam (2010:260)** proses terbentuknya komitmen organisasi karena beberapa faktor sebagai berikut :

### a. *Affective Commitment*

Ada beberapa penelitian mengenai *antecedents* dari *affective commitment*. Berdasarkan penelitian tersebut di dapatkan tiga kategori besar yaitu :

- 1) Karakteristik organisasi. Karakteristik yang mempengaruhi perkembangan *affective commitment* dalam sistem desentralisasi, adanya kebijakan organisasi yang adil, dan cara menyampaikan kebijakan organisasi kepada individu.

2) Karakteristik individu. Adanya beberapa penelitian yang mengatakan bahwa gender mempengaruhi *affective commitment*, namun ada pula yang mengatakan tidak demikian. Selain itu, usia juga mempengaruhi proses terbentuknya *affective commitment*, meskipun bergantung pada beberapa kondisi individu sendiri, *organizational tenure*, status pernikahan, tingkat pendidikan, kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja, dan persepsi individu mengenai kompetensinya.

3) Pengalaman kerja. Pengalaman kerja individu yang mempengaruhi proses terbentuknya *affective commitment*, antara lain *job scope*, yaitu beberapa karakteristik yang menunjukkan kepuasan dan motivasi individu. Selain itu, peran individu dalam organisasi tersebut dan hubungannya dengan atasan.

b. *Continuance Commitment*

*Continuance commitment* dapat berkembang karena adanya berbagai tindakan atau kejadian yang dapat meningkatkan kerugian jika meninggalkan organisasi. Beberapa tindakan atau kejadian ini dapat dibagi dalam dua variabel, yaitu investasi dan alternatif. Investasi termasuk sesuatu berharga, seperti waktu, usaha, ataupun uang, yang harus dilepaskan individu jika meninggalkan organisasi. Adapun alternatif adalah kemungkinan untuk masuk ke organisasi lain.

c. *Normative Commitment*

*Normative commitment* terhadap organisasi dapat berkembang dari sejumlah tekanan yang dirasakan individu selama proses sosialisasi (dari

keluarga atau budaya) dan selama sosialisasi saat individu baru masuk ke dalam organisasi. Selain itu, *normative commitment* juga berkembang karena organisasi memberikan sesuatu yang sangat berharga bagi individu yang tidak dapat dibalas kembali. Faktor lainnya adalah adanya kontrak psikologis antara anggota dan organisasinya.

#### 4. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Umam (2010:262) indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

1. *Affective Commitment*

Individu dengan *affective commitment* yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Indikator *affective commitment* adalah sebagai berikut :

- a. Bekerja lebih keras dan menunjukkan hasil pekerjaan yang lebih baik
- b. Mendukung kebijakan organisasi

2. *Continuance Commitment*

Individu dengan *Continuance commitment* yang tinggi akan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran individu tersebut, ia akan mengalami kerugian besar jika meninggalkan organisasi. Berikut indikator *Continuance commitment* :

- a. Memiliki kontribusi pada organisasi
- b. Merespon ketidakpuasan terhadap kejadian-kejadian dalam pekerjaan

3. *Normative Commitment*

Individu dengan *Normative commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena

merasa adanya suatu kewajiban atau tugas. Indikator *Normative commitment* adalah sebagai berikut :

a. Pengukuran hasil kerja

Menurut **Steers** dalam **Sopiah (2008: 157)** mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi bisa dilihat dari ciri-cirinya sebagai berikut:

a. Adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi

b. Adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi

c. Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi.

## 5. Hubungan Loyalitas dan Komitmen Organisasi

Menurut **Gibson** dalam **Wahyuningsih (2009: 1)** komitmen organisasional

adalah identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditunjukkan pegawai terhadap organisasi atau unit organisasi.

Menurut **Steers** dalam **Sri Yani (2005:40)** komitmen organisasi adalah rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh pegawai terhadap organisasinya.

**Lincoln** dalam **Sopiah (2008: 155)**, Komitmen Organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Dan menurut **Blau** dan **Boal** dalam **Sopiah (2008: 155)** menyebutkan Komitmen organisasional sebagai keberpihakan

dan loyalitas karyawan-karyawan terhadap organisasi.

Sedangkan menurut **Suhendi (2010:206)**, Loyalitas karyawan pada suatu perusahaan ditunjukkan dengan komitmen karyawan didalam perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor yaitu dari diri sendiri dan organisasi.

Dari beberapa definisi di atas, pada prinsipnya komitmen organisasi merupakan kompetensi individu dalam mengikatkan dirinya terhadap nilai dan tujuan organisasi. Keterikatan ini akan mendorong individu untuk selalu menyesuaikan dirinya dengan tujuan dan kepentingan organisasi. Keterikatan ini akan menjadikan individu memiliki loyalitas yang kuat terhadap organisasi, menjadikan anggota organisasi tetap ingin tinggal atau bekerja di dalam organisasi. Setiap pimpinan pasti menginginkan setiap anggotanya memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, sebab menurut **Sudarmanto (2009:103)** komitmen yang tinggi, selain menimbulkan loyalitas, juga dapat menimbulkan kepatuhan pada diri individu untuk mematuhi peraturan yang telah menjadi nilai atau budaya organisasi.

## METODOLOGI PENELITIAN

### A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu, alamat kantor Jalan Azki Aris No. 01 Rengat. Waktu penelitian dilakukan penulis yakni dimulai pada bulan Januari 2014.

## **B. Jenis dan Sumber Data**

Adapun jenis dan sumber data yang penulis dapatkan adalah sebagai berikut:

### 1. Data primer

Data yang diperoleh langsung dari responden yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data ini berupa tanggapan responden terhadap pertanyaan dan permasalahan karakteristik pribadi, komitmen organisasi dan loyalitas Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu.

### 2. Data sekunder

Data yang diperoleh dari instansi berupa data tingkat kehadiran PNS; data jumlah PNS, tingkat pendidikan, pangkat, dan lama masa jabatan PNS; tugas pokok dan fungsi Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu; serta segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian ini.

## **C. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS yang bekerja pada Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu yang berjumlah 61 orang. Sedangkan pengambilan sampel dengan metode sensus, yaitu semua anggota populasi dijadikan objek penelitian.

## **D. Metode Pengumpulan data**

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini

adalah:

### 1. Observasi

Observasi adalah cara pengumpulan data yang penulis lakukan dengan melakukan kunjungan langsung pada Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu untuk mengetahui aktivitas pegawai yang menjadi objek pada penelitian ini secara langsung.

### 2. Wawancara

Wawancara (interview), yaitu secara langsung mengadakan tanya jawab dengan pegawai yang diberi wewenang untuk memberikan penjelasan.

### 3. Kuesioner

Kuisisioner adalah cara mengumpulkan data dengan membuat daftar pertanyaan yang relevan dengan masalah yang akan diteliti, kemudian menyebarkannya kepada Pegawai Negeri Sipil yang ada di Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada di kuisisioner tersebut.

## **E. Metode Analisa Data**

Dalam melakukan analisis data terhadap data yang telah didapatkan, penulis menggunakan metode persamaan regresi linier berganda, dengan menggunakan program SPSS

(*Statistical Product and Service Solution*) versi 17.

SPSS Versi 17 yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel yaitu variabel bebas (Karakteristik pribadi dan komitmen organisasi) dan variabel terikat (loyalitas).

Metode analisis data yang digunakan dalam pengertian ini adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi sosial. Menurut **Sugiyono (2009)** dan **Umar (2002)**, skala ini berinteraksi 1 – 5.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Karakteristik Pribadi dan Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas**

Berdasarkan hasil kuesioner, tanggapan responden terhadap loyalitas pegawai mendapat rata – rata keseluruhan sebesar 3,58 yang termasuk kategori setuju. Hal ini berarti tanggapan responden terhadap loyalitas pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu sudah cukup tinggi, namun harus lebih ditingkatkan agar pegawai dapat menjalankan tugas yang diberikan atasan dengan baik sehingga dapat memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat.

Dari analisis yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat dilihat bahwa hipotesis yang menyatakan “diduga karakteristik pribadi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai”, dapat diterima. Dimana  $F$  hitung (36,503) >  $F$  tabel (3,156) artinya adalah

bahwa karakteristik pribadi dan komitmen organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai.

### **2. Pengaruh Karakteristik Pribadi terhadap Loyalitas**

Berdasarkan hasil kuisisioner, tanggapan responden terhadap karakteristik pribadi mendapat rata – rata keseluruhan sebesar 3,26 yang termasuk pada kategori cukup setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu memiliki karakteristik pribadi yang cukup baik.

Hipotesis yang menyatakan “diduga karakteristik pribadi secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu”, dapat diterima. Dimana karakteristik pribadi memiliki  $t$  hitung (3,380) >  $t$  tabel (2,002) yang artinya karakteristik pribadi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. Sesuai dengan pendapat **Steers & Porter** dalam **Kusumo (2006)** yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi timbulnya loyalitas kerja salah satunya adalah karaktersitik pribadi.

### **3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Loyalitas**

Berdasarkan hasil kuisisioner, tanggapan responden terhadap komitmen organisasi mendapat rata – rata keseluruhan sebesar 3,35 yang tergolong pada kategori cukup setuju. Hal ini menandakan bahwa komitmen organisasi pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian Perdagangan dan

Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu telah cukup baik.

Hipotesis yang menyatakan “diduga komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu”, dapat diterima. Dimana komitmen organisasi memiliki  $t$  hitung  $(4,310) > t$  tabel  $(2,002)$  yang bermakna bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. Sesuai dengan pendapat **Suhendi (2010:206)** bahwa loyalitas karyawan pada suatu perusahaan ditunjukkan dengan komitmen karyawan didalam perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor yaitu dari diri sendiri dan organisasi.

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Variabel karakteristik pribadi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu.
2. Variabel karakteristik pribadi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu

3. Variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu.
4. Berdasarkan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) terbukti bahwa kedua variabel independen (karakteristik pribadi dan komitmen organisasi) mempunyai pengaruh yang besar terhadap variabel dependen (loyalitas) dibandingkan dengan variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini, yaitu sebesar 55,7 %.
5. Berdasarkan uji regresi linier berganda dapat dilihat bahwa variabel komitmen organisasi memiliki sumbangan pengaruh lebih banyak terhadap variabel loyalitas dibandingkan variabel karakteristik pribadi. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien komitmen organisasi ( $X_1$ ) lebih besar dari nilai koefisien karakteristik pribadi ( $X_2$ ) yaitu  $0,320 > 0,255$ .

### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan hendaknya membuat kebijakan dan ketegasan dalam pelaksanaan aturan-aturan kepegawaian, misalnya apabila pangkat golongan sudah memenuhi syarat, dan sudah mengikuti diklat penjenjangan untuk menduduki jabatan, serta memiliki prestasi kerja yang baik, agar dapat dipromosikan.

Hal ini diharapkan untuk menambah loyalitas pegawai terhadap organisasi/Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu.

2. Perlunya ketetapan pimpinan terhadap pembinaan kepegawaian misalnya berupa Surat Keputusan mengenai disiplin, sanksi pelanggaran disiplin (sanksi tidak mengikuti apel pagi atau datang dan pulang tidak sesuai waktu yang ditentukan), dan ketegasan pimpinan untuk menindak pegawai yang melanggar ketetapan.
3. Pimpinan hendaknya memberi kesempatan yang luas kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan intelektualnya melalui pendidikan dan pelatihan kedinasan, ataupun dalam mengikuti pendidikan formal ke tingkat yang lebih tinggi dalam bentuk Izin Belajar dan Tugas Belajar. Pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan intelektual pegawai terutama dalam menguasai tugas pokok dan fungsinya masing-masing, sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai dan kontribusinya terhadap Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu.
4. Selain itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya yang menganalisa loyalitas pegawai, agar menggunakan variabel bebas

yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini seperti kompensasi, *job description*, dan sebagainya untuk mengetahui bagaimana pengaruh yang signifikan pada variabel variabel tersebut

#### DAFTAR PUSTAKA

- Hamzah Febrian Muriko, Al Musadieq Mochammad, Hakam M. Soe'oad. 2013. *Pengaruh Senioritas dan Loyalitas Terhadap Promosi (studi pada Karyawan PT. Pembangunan Perumahan DVO III Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.6 No.2
- Hasibuan, SP Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara. <http://sdm-teori.blogspot.com/>
- Hasan. M. Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Statistic II (Statistic Inferensif)*, edisi Ke 2. Jakarta: Bumi Aksara..
- Iqbal, Hasan. 2003. *Pokok pokok Materi Statistik I (statistik Deskriptif)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusumo, B.C.S. (2006). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Iklim Organisasi dan Kepuasan Imbalan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Pada Karyawan*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Muhidin, Sambas Ali dan Marwan Abdurrahman. 2007. *Analisis Korelasi Regresi dan Jalur*

- dalam Penelitian .Bandung : CV Pustaka Setia.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, S. Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Parjono. 2014. *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang*. Jurnal Sosioekotekno edisi 2014 Vol. 2 <http://jurnal-sosioekotekno.org>
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dari <http://www.humkumonline.com>.
- Robbins, P. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- , 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- , 2008. *Perilaku Organisasi*, Terjemahan Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- , & Coulter Mary. 2010. *Manajemen (edisi kesepuluh)*. Jakarta: Erlangga
- , & Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat
- , Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi: Organizational Behavioral*. Penerbit : Salemba Empat. Jakarta.
- Saydam, Gouzali. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan.
- Shih. 2001. *Loyalitas Karyawan*. (online), <http://www.Google.com>.
2005. *Analisis Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai (study Kasus Pada Kanwil VII Direktorat Jenderal Bea dan Cukai)*.
- Siti, Mahmoda. 2005. *Analisis Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai (study Kasus Pada Kanwil VII Direktorat Jenderal Bea dan Cukai)*.
- Sopiah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : CV Andi Afsett
- Sri Yani, 2005. *Hubungan Antara Kompetensi Manajerial dan Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Pejabat Struktural Eselon III-IV Pada Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia*, Tesis, Universitas Indonesia, Jakarta
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suhendi, Hendi. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Penerbit : Pustaka Setia. Bandung

Wahyuningsih, Tutik. 2009. *Pengaruh Komitmen Kerja Karyawan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan pada Rumas Sakit* <http://skripsistikes.wordpress.com/2009/05/04/ikmiii35/>

[www.karyawan.net](http://www.karyawan.net)

Yakin Didik Chusnul, Handoko Rudy & Sutrisno Edy. 2013. *Pengaruh Implementasi Kebijakan, Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Sekretaris Desa di Kabupaten Mojokerto*. DIA, Jurnal Administrasi Publik Vol.11, No. 1. 129-145. <http://jurnal.untagsby.ac.id/index.php/dia/article/download/295/188>