

DOI: <https://doi.org/10.38035/dar.v1i2>Received: October 06th, 2023, Revised: October 16th, 2023, Publish: November 03rd, 2023<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Peranan Komitmen dan Disiplin Terhadap Kinerja Personil di Bengkel Balai Peralatan Direktorat Peralatan Angkatan Darat (Bengpuspal Ditpalad) Kota Bandung

Danrem Karoba¹, Widiya Avianti², S. Ridwan³

¹Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, febunwim@gmail.com

²Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, wdythea@gmail.com

³Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, Indonesia, ang.yonas71@gmail.com

Corresponding Author: wdythea@gmail.com²

Abstract: Dandrem Karoba (4122.5.17.21.0003) In 2019, the Role of Commitment and Discipline on the Performance of Personnel in the Maintenance Center of the Army Equipment Maintenance Directorate (BENGPUSPAL DITPALAD) in Bandung City. Postgraduate Program Faculty of Economics Master of Human Resources Program at the University of WinayaMukti. Under the guidance of Dr.H. AsepHilmanMPd and Drs.H. NandangDjunaedi MM.CHRA. The background of this research is the low performance of Personnel. This is marked by the decline in services in terms of administration in the agency. The situation must be immediately addressed, because personnel have a role as facilitators and are one of the determining factors for the success of the agency in achieving its objectives. Commitment and discipline are used as a way to improve personnel performance. This study aims to find a picture of commitment, discipline, performance. The Role of Commitment and Discipline on performance, the role of commitment to performance, and the role of discipline on the performance of Bandung's BENGPUSPAL personnel. The object of the unit of analysis in this study is the Maintenance Center of the Army Equipment Maintenance Directorate (BENGPUSPAL DITPALAD) in Bandung. The independent variable (X) in this study is commitment and discipline, and the dependent variable (Y) is performance. This type of research is descriptive, verification, and the method used is explanatory survey with stratified random sampling technique, with a total sample of 75 people. The data analysis technique used is multiple linear regression with SPSS 20.0 computer software tools. From the results of research on hypothesis testing it can be seen that commitment and discipline have an effect of 76.5% on personnel performance. Commitment has an effect of 51.6% on employee performance. Discipline has an effect of 28.4% on performance. From research on hypothesis testing it can be seen that commitment and discipline have a positive and significant influence on personnel performance. Based on the results of this study it is recommended as a basis for conducting other research on commitment and discipline with different indicators and objects.

Keyword: commitment, discipline, personnel performance

Abstrak: Dandrem Karoba (4122.5.17.21.0003) Tahun 2019, Peranan Komitmen dan Disiplin Terhadap Kinerja Personil di Balai Pemeliharaan Direktorat Pemeliharaan Peralatan Angkatan Darat (BENGPUSPAL DITPALAD) Kota Bandung. Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Sumber Daya Manusia Universitas Winaya Mukti Di bawah bimbingan Dr.H.AsepHilmanMPd dan Drs.H.NandangDjunaedi MM.CHRA. Latar belakang penelitian ini adalah rendahnya kinerja Personalia. Hal ini ditandai dengan menurunnya pelayanan dalam hal administrasi di instansi tersebut. Keadaan tersebut harus segera dibenahi, karena personalia memiliki peran sebagai fasilitator dan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya. Komitmen dan disiplin digunakan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran komitmen, disiplin, kinerja. Peranan Komitmen dan Disiplin terhadap kinerja, peranan komitmen terhadap kinerja, dan peranan disiplin terhadap kinerja personil BENGPUSPAL Bandung. Objek unit analisis dalam penelitian ini adalah Balai Pemeliharaan Direktorat Pemeliharaan Peralatan Angkatan Darat (BENGPUSPAL DITPALAD) Bandung. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah komitmen dan disiplin, dan variabel terikat (Y) adalah kinerja. Jenis penelitian ini adalah deskriptif, verifikatif, dan metode yang digunakan adalah explanatory survey dengan teknik stratified random sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 75 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan alat bantu perangkat lunak komputer SPSS 20.0. Dari hasil penelitian pada pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa komitmen dan disiplin berpengaruh sebesar 76,5% terhadap kinerja pegawai. Komitmen berpengaruh sebesar 51,6% terhadap kinerja pegawai. Disiplin berpengaruh sebesar 28,4% terhadap kinerja. Dari penelitian pada pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa komitmen dan disiplin memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini disarankan sebagai dasar untuk melakukan penelitian lain mengenai komitmen dan disiplin dengan indikator dan objek yang berbeda.

Kata Kunci: komitmen, disiplin, kinerja personil

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah peletak dasar pelaksana sistem pemerintahan. Keberadaan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada hakekatnya adalah sebagai tulang punggung pemerintah Pegawai dengan kinerja yang baik yang mampu menjaga kualitas kerja dalam jangka panjang adalah keinginan setiap lembaga atau instansi pemerintahan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Kinerja dikatakan penting dalam kemajuan sebuah perusahaan. Dikatakan penting dikarenakan kinerja merupakan indikator perusahaan dalam menilai karyawan selama bekerja di perusahaan tersebut. Kinerja yang bagus mampu membawa perusahaan kearah tujuan perusahaan ataupun cita-cita perusahaan sedangkan kinerja yang buruk menghambat pencapaian cita-cita perusahaan. Salah satu kondisi dimana kinerja pegawai tersebut kurang salah satunya adalah keterlambatan masuk kerja ataupun jalan-jalan selama jam kerja, fenomena ini seringkali terlihat dalam berita di media elektronik televisi. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja.

Disiplin kerja menurut Hasibuan (2005) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Setiap lembaga ataupun perusahaan pasti memiliki peraturan yang wajib dipatuhi oleh setiap pegawainya. Peraturan dibuat guna mengatur segala tata tertib di perusahaan. Seperti halnya apa yang harus dilakukan serta apa yang tidak boleh dilakukan seperti halnya etika dalam bekerja dalam sebuah

perusahaan. Fenomena disiplin kerja terlihat dari pegawai masuk hingga pegawai selesai dalam bekerja (pulang kerja) harus sesuai dengan jam yang dijadikan patokan selama bekerja dalam perusahaan. Dengan adanya kedisiplinan maka dipastikan bahwa kinerja juga dalam kondisi yang sesuai dengan keinginan perusahaan.

Komitmen organisasi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, sehingga individu tersebut akan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan (K. Umam, 2010). Setiap individu dituntut untuk memiliki komitmen yang harus dipatuhi selama bekerja dalam sebuah perusahaan/ lembaga. Misalkan komitmen untuk berada dalam kantor selama mengerjakan serta loyal kepada perusahaan. Dengan adanya komitmen maka bisa dikatakan bahwa pegawai menyetujui bahwa segala yang mereka miliki dicurahkan untuk keberhasilan dalam menjalankan tugasnya.

Telah diketahui bersama bahwa pada saat dibuka pendaftaran untuk menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam konteks ini seperti pada lembaga kedinasan Bengkel Pusat Peralatan Direktorat Peralatan Angkatan Darat (BENGPUSPAL DITPALAD) di kota Bandung, terhitung beribu-ribu individu/ calon pegawai mendaftarkan diri mereka. Timbul asumsi bahwa mereka ingin mendedikasikan dan mengaktualisasikan diri pada pekerjaan tersebut, yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN). Kenyataan yang terjadi menunjukkan bahwa belum seluruh ASN mendedikasikan diri secara maksimal pada pekerjaannya tersebut. Keadaan ini ditunjukkan dengan sorotan kinerja Aparatur Sipil Negara oleh masyarakat yang dianggap belum maksimal. Banyak keluhan yang datang dari masyarakat tentang kinerja Aparatur Sipil Negara di Bengkel Pusat Peralatan Direktorat Peralatan Angkatan Darat (BENGPUSPAL DITPALAD) TNI AD terutama menyangkut masalah yang berhubungan dengan pelayanan. Keluhan yang kerap terjadi misalnya menunda waktu-waktu pelayanan yang semestinya diberikan kepada internal lembaga maupun eksternal dengan segera, tanpa ada alasan yang jelas.

Ketidaksiplinan dalam bekerja dan tidak adanya komitmen kerja yang tidak baik dapat merusak aktivitas organisasi, sebagai contoh pegawai yang sering terlambat datang, sehingga mengganggu aktivitas kerja yang seharusnya dilakukan secara kolektif oleh seluruh pegawai. Beberapa contoh penyimpangan seperti keterlambatan masuk kerja, tingkat absensi, penyimpangan kerja seperti bercakap-cakap, kelalaian kerja, merokok saat kerja, merusak peralatan kantor, dan lainnya harusnya sudah dapat teratasi.

Adapun teguran dan surat peringatan secara tertulis yang diberikan kepada pegawai yang melanggar aturan pekerjaan, akan tetapi peringatan tersebut tidak di patuhi, seakan akan dianggap biasa saja. Ini menunjukkan lemahnya persepsi disiplin kerja membawa konsekuensi negatif dan dapat merusak pola peraturan instansi pemerintah dalam melayani masyarakat luas. Begitu pula permasalahan yang terjadi masih banyak pegawai yang masih kurang disiplin dan sebenarnya menyadari bahwa dirinya telah melanggar peraturan tetapi seringkali tidak ada komitmen yang kuat untuk menghentikannya, sehingga perlu diketahui dan dikaji lebih lanjut. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS dan Pasal 4 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) berbunyi “Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip a. objektif; b. terukur; c. akuntabel; d. partisipatif; dan e. transparan.”

Berdasarkan pengamatan yang penulis saksikan secara langsung, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai :

“PERANAN KOMITMEN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PERSONIL DI BENGKEL PUSAT PERALATAN DIREKTORAT PERALATAN ANGKATAN DARAT (BENGPUSPAL DITPALAD) KOTA BANDUNG”

METODE

Metode penelitian mencakup prosedur dan teknik penelitian. Metode penelitian merupakan langkah penting untuk memecahkan masalah-masalah penelitian. Dengan menguasai metode penelitian, bukan hanya dapat memecahkan berbagai masalah penelitian, namun juga dapat mengembangkan bidang keilmuan yang digeluti. Selain itu, memperbanyak penemuan-penemuan baru yang bermanfaat bagi masyarakat luas dan dunia pendidikan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif yaitu dengan cara mencari informasi tentang gejala yang ada, didefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatannya, mengumpulkan data sebagai bahan untuk membuat laporan. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui peranan komitmen dan disiplin terhadap kinerja personil. Variabel penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini dibagi menjadi dua variabel utama, yaitu variabel bebas (X) yang terdiri dua variabel, yaitu :

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen dan disiplin.

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja personil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Jawaban Variabel Komitmen

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS	Jumlah	Skor
1	Saya memahami visi, misi, dan tujuan Bengpuspal Ditpalad TNI AD	0	0	4	67	4	75	299
2	Saya yakin dengan visi, misi, dan tujuan Bengpuspal Ditpalad TNI AD	0	0	10	62	3	75	293
3	Saya selalu mentaati norma-norma yang diterapkan di Bengpuspal Dipalad TNI AD	0	2	6	63	4	75	294
4	Saya selalu mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku di Bengpuspal Ditpalad TNI AD	0	0	10	62	3	75	293
5	Saya selalu hadir tepat waktu dan saya mengerjakan rutinitas pekerjaan saya	2	4	7	58	6	75	283
6	Saya siap mengerjakan tugas yang diberikan kantor Bengpuspal Ditpalad	0	0	14	56	5	75	291
7	Saya selalu memprioritaskan kepentingan kantor diatas kepentingan pribadisaya	0	0	9	62	4	75	286
8	Saya merasa akan mendapatkeuntungan yang lebih jika saya tetap tinggal pada institusi ini dibandingkan sayaharus pindah ketempat pekerjaan yanglain	0	0	13	57	5	75	292
9	Saya tidak akan meninggalkan institusi ini walaupun saya menerima tawaran pekerjaan yang lebih baik	0	0	4	67	4	75	299
10	Saya selalu melaksanakan semua tugas dan kewajiban yang diberikan kantor tanpa terkecuali	0	0	9	61	5	75	297

Perhitungan dalam tabel :

Jumlah : Keseluruhan responden, yaitu 75 orang.

Skor Total : $(\text{Nilai Pengukuran} \times \text{Jumlah Responden}) + (\text{Nilai Pengukuran} \times \text{Jumlah Responden berikutnya})$.

Contoh : Nilai pengukuran/ skor alternatif jawaban, yaitu STS (0), TS (0), R (4), S (67), SS (4), untuk pernyataan nomor 1 pada Tabel 4.1.2 responden yang memilih STS = 0, TS = 0, R = 4, S = 67, SS = 4, hasil pengalihan angka-angka tersebut mendapatkan hasil 410 dengan cara, $(1 \times 0) + (2 \times 0) + (3 \times 4) + (4 \times 67) + (5 \times 4) = 299$. Total Skor : Penjumlahan skor item-item pernyataan. Skor Ideal : Jumlah pernyataan x Nilai pengukuran maksimal x Jumlah responden maksimal.

Contoh: $(10 \times 5 \times 100) = 5000$

Persentase Total Skor : $(\text{Total Skor} \div \text{Skor Ideal}) \times 100\%$.

Contoh : $(2917 \div 5000) \times 100\% = 58,28\%$.

Persentase Rata-rata : $(\text{Total item variabel} \div (\text{Total item tiap dimensi} \times \text{Nilai tertinggi} \times \text{Jumlah Responden})) \times 100\%$

Contoh : Variabel Kompetensi memiliki 10 item pernyataan, total skor dari 10 item tersebut adalah 5000, maka $(2917 \div (10 \times 5 \times 100)) \times 100\% = 58,28\%$.

Deskripsi Jawaban Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS	Jumlah	Skor
1	Saya datang tepat waktu saat bekerja	2	4	7	58	6	75	283
2	Saya istirahat sesuai dengan jam istirahat	2	4	7	58	6	75	283
3	Saya pulang sesuai dengan jampulang	0	0	9	61	5	75	297
4	Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan kantor	0	2	6	63	4	75	294
5	Saya bersikap sopan dalam bekerja	0	0	10	62	3	75	293
6	Saya patuh pada standar operasional kantor (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan	2	4	7	58	6	75	283
7	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang saya kerjakan	0	2	6	61	6	75	296
8	Saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku	0	0	10	62	3	75	293
9	Saya akan selalu menjaga nama baik institusi di dalam maupun di luar kerjaan	2	4	7	58	6	75	283
10	Saya selalu mengikuti apel yang diselenggarakan institusi	0	2	6	63	4	75	294

Persentase Total Skor: $(\text{Total Skor} \div \text{Skor Ideal}) \times 100\%$.

Contoh : $(2899 \div 5000) \times 100\% = 57,98\%$.

Persentase Rata-rata : $(\text{Total item variabel} \div (\text{Total item tiap dimensi} \times \text{Nilai tertinggi} \times \text{Jumlah Responden})) \times 100\%$

Contoh : Variabel Kompetensi memiliki 10 item pernyataan, total skor dari 10 item tersebut adalah 5000, maka $(2899 \div (10 \times 5 \times 100)) \times 100\% = 57,98\%$.

Hasil persentase rata-rata dari dimensi **Disiplin Kerja** adalah 57,98%,

Deskripsi Jawaban Variabel Kinerja Personil

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS	Jumlah	Skor
1	Kualitas kerja yang saya hasilkan dapat diterima oleh atasan	1	0	14	58	2	75	285
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas yang ditetapkan	0	0	10	62	3	75	293
3	Hasil kerja yang baik memberi manfaat yang baik bagi saya	0	2	6	63	4	75	294
4	Saya selalu membuat rencana kerja sebelum melaksanakan tugas	0	0	10	62	3	75	293
5	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	2	4	7	58	6	75	283
6	Saya memberikan ide/gagasan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi	0	0	14	56	5	75	291
7	Saya terampil dalam mengelola pekerjaan dengan praktis dan rapi	0	0	9	62	4	75	286
8	Saya mampu mengelola pekerjaan dengan sumber daya yang dimiliki perusahaan	0	0	13	57	5	75	292
9	Saya mampu menjalin komunikasi yang baik dengan pihak diluar perusahaan yang berkaitan dengan pekerjaan	0	0	4	67	4	75	299
10	Saya mampu menjalin kerjasama dengan tim dalam melaksanakan pekerjaan	0	0	9	61	5	75	297

Persentase Total Skor : $(\text{Total Skor} \div \text{Skor Ideal}) \times 100\%$.

Contoh : $(2913 \div 5000) \times 100\% = 58,26\%$.

Persentase Rata-rata : $(\text{Total item variabel} \div (\text{Total item tiap dimensi} \times \text{Nilai tertinggi} \times \text{Jumlah Responden})) \times 100\%$

Contoh : Variabel Kompetensi memiliki 10 item pernyataan, total skor dari 10 item tersebut adalah 5000, maka $(2913 \div (10 \times 5 \times 100)) \times 100\% = 58,26\%$.

Hasil persentase rata-rata dari dimensi **Kinerja personil** adalah 58,28%,

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui Peranan Komitmen Pegawai dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai BENGPU SPAL DITPALAD Kota Bandung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen Pegawai menjadi hal terpenting dalam setiap institusi yang ada baik bisnis maupun non bisnis. Komitmen Pegawai tercermin dari perilaku yang dimiliki pegawai terhadap instansi kerja. Komitmen Pegawai sangat diharapkan oleh instansi sehingga mampu meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai.
2. Disiplin kerja pegawai BENGPU SPAL DITPALAD Kota Bandung pada umumnya dinilai sesuai dengan keadaan organisasi. Beberapa indikator disiplin kerja seperti ketepatan peraturan, tidak terlambat dalam melakukan pekerjaan, memiliki kepatuhan akan norma organisasi, sering dan ingin selalu mendapat penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan memiliki nilai yang cukup tinggi. Namun untuk indikator selalu istirahat sesuai jam istirahat nilai yang cenderung rendah.
3. Komitmen dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BENGPU SPAL DITPALAD Kota Bandung. Namun secara parsial disiplin kerja lebih

dominan mempengaruhi kinerja pegawai dari pada komitmen pegawai. Secara parsial, pengaruh komitmen dan disiplin kerja terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Komitmen pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga apabila komitmen yang dimiliki pegawai sesuai/tepat, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.
- b. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi disiplin Kerja, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi pula

REFERENSI

- A.A. Anwar Mangkunegara Prabu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Adang Widjana, 2005, *Pengaruh Budaya Kerja dan pola Pengembangan Karier terhadap kepuasan pegawai serta Implikasinya terhadap kinerja Pegawai pada Hotel BUMD di provinsi Jawa Barat.*, Disertasi., UNPAD
- Amstrong, Michael, 1995, *Personnel Management: A Handbook of Personnel Management Practice*. London: Kogan Page Limited.
- Asep Rukhyat. 2005, *Pengaruh Pembagian Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kepuasan Pegawai Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai*, Tesis UNWIM
- A.S. Munandar, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabet, Bandung.
- Arep, Ishak dan Tanjung, Hendri. (2003). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Grasindo
- Bambang Wahyudi, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga
- Bernardin, H. John And Russell, Joyce E. A. 2003, *Human Resource Management*, New York : Mc Graw-Hill Inc
- Brown, Mark Graham, Darcy E. Hitchcock, dan Marsha L. Willard. 1994. *Why TQM Fails and That to Do About It*. New York: Richard D. Irwin, Inc
- Cascio, WF. 2003. *Managing Human Resources*, New York : Mc.Graw Hill, Inc
- Castetter, William B. 2001. *The Personnel Function in Education Administration*. New York : Mc. Millan Publishing Co.
- Cherrington, David J. 1999. *Organizational Behavior: The Management of Individual and Organizational Performance*. Boston: Allyn and Bacon.
- Davis Keith, New Strom, Jhon Werther. 2000. *Human Behavior at Work Organization Behavior*. 7th Edition Singapore: Mc Graw Hill International Editions.
- Dessler Garry, 2003, *Human Resources Management*, Twelfthth Edition, Prentice Hall, United State.
- Dina Yosalinga Forizal, 2007, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen, Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai pada Perusahaan Jasa Perhotelan Bintang 3 di DKI Jakarta*, Disertasi., UPI YAI
- Ernie Tisnawati Sule, dan Kurniawan Saefullah, 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Prenada Media
- Gibson, James, L; John. M. Ivancevich dan J.H. Donnelly, 2004. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Terj. Djoerban Wahid. Jakarta : Erlangga
- Goleman, Daniel. 1999. "Leadership That Gets Results," *Harvard Business Review*
- Flippo B. Edwin. 1996, Alih Bahasa Moh. Masud, *Manajemen Personalia*, Jakarta : Erlangga
- Hadari Nawawi, 2002. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Hartono, 2005, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta : BPEE.
- Moch Nazir. 2003. *Metode Penelitian*. Cetakan 5. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Muchdarsyah, Sinungan. 2000. *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Ankara Persada
- Neale, Margaret A. dan Gregory B. Northcraft. 1991 "Factors Influencing Organizational Commitment," *Motivation and Work Behavior*, ed.: Richard M. Steer dan Lyman W. Porter. Singapore: McGraw-Hill, Inc.,

- O'Reilly, Charles. 1995. "Corporation, Culture, and Commitment: Motivation and Social Control in Organizations," *Psychological Dimensions of Organizational Behavior*, ed.: Barry M. Staw. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Robbins, Stephen P, 2003, *Organizational Behaviour*, Fifteenth Edition, Prentice Hall, New Jersey.
- Sekaran, Uma, 2003 *Research Method for Business*, International Edition, Prentice Hall, USA.
- Sedarmayanti, 2004, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Ilham Jaya.
- Sondang P. Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta.
- Sudjana, 2002, *Metoda Statistika*, Bandung Transito
- Sugiyono. 2003. *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta : Bandung.
- Winardi. 2007. *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT, Raja Grafindo Persada.
- Yuyun Wirasmita, 2004. *Pemecahan Masalah Bisnis melalui Logical Framework Approach (LFA) : Praktek-Praktek Bisnis Antara Teori dan Realita* Seminar Nasional. DMB-UNPAD. Jakarta.
- _____, 2004. *Beberapa Catatan Penggunaan Analisis Jalur Dalam Penulisan Tesis dan Desertasi*. Makalah Bahan Kuliah Semester Program Pascasarjana UNWIM . Bandung