

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, PERSYARATAN JABATAN  
DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. BENAWA CITRA PUTRA TABALONG**

Hardi Pramana Putra<sup>1)</sup>

Email: [Hardyputra46@gmail.com](mailto:Hardyputra46@gmail.com)

Muhammad Harlie<sup>2)</sup>

Khuzaini<sup>3)</sup>

Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) MAB Banjarmasin

**ABSTRACT**

The purposes of this study are: (1) To know the effect of work ability on the performance of employees at PT. Benawa Citra Putra Tabalong. (2) To know the effect of position requirements on the performance of employees at PT. Benawa Citra Putra Tabalong. (3) To know the effect of commitment to the performance of employees at PT. Benawa Citra Putra Tabalong. (4) To know the effect of work ability, Position Requirements and Commitments simultaneously on the performance of employees at PT. Benawa Citra Putra Tabalong.

This study used descriptive quantitative method. The sample of population were 40 employees. The instrument used to collect the data was questionnaire. Data were analyzed by using SPSS version 20. Result of the study shows that : (1) The work ability has a significant effect on the performance of employees at PT Citra Putra Tabalong Benawa Tabalong, it amounts 67.1% (2) The position requirements has a significant effect on the performance of employees at PT Citra Putra Tabalong Benawa Tabalong, it amounts 23.5% (3) Commitment has an effect on the performance of employees at PT Citra Putra Tabalong Benawa Tabalong, it amounts 31.4% (4) Work Ability, Position Requirements and Commitments simultaneously have a significant effect on the performance of employees at PT Citra Putra Tabalong Benawa District, Tabalong regency, it amounts 67.9%.

**Keywords:** The Effect of Work Ability, Position Requirements, Commitments, and Employees Performance.

## PENDAHULUAN

Pada dasarnya perusahaan membutuhkan karyawan yang berkemampuan *skill*, seperti : pengetahuan, keterampilan, dan dapat berkarya pada perusahaan tersebut dengan harapan menerima penghargaan yang memadai sesuai dengan fungsi manajemen sumber daya manusia yang tercermin dari prestasi kerjanya.. Untuk itu pemerintah melalui Dinas Perkerjaan Umum menjalin kerjasama dengan perusahaan swasta sebagai konsultan dalam jasa kontraktor dalam pelaksanaannya mempercepat infrastruktur, terutama membangun akses publik di desa seperti jembatan, jalan raya, sehingga menunjang dan sekaligus menggerakkan dinamika ekonomi pembangunan yang ada di Kabupaten Tabalong.

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan

keanggotaannya dalam organisasi. Richard M. Steers (Sri Kuntjoro, (2002) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai 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 seorang pegawai terhadap organisasinya. Richard M. Steers, (1985) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya.

Penilaian kerja sangat penting dilakukan sebagai upaya mendorong motivasi pekerja dan kinerja serta menyediakan informasi yang dapat digunakan untuk membuat keputusan manajerial (George and Jones, 2002) hal ini perlu disadari bagi seorang manajer dalam memotivasi karyawannya. Di mana karyawan akan termotivasi untuk menunjukkan tingkat kinerja

hanya jika mereka berpikir bahwa manajer mereka dapat melakukan penilaian kinerja secara akurat.

Meningkatnya atau menurunnya kemampuan kerja karyawan yang diberdayakan tentunya berdampak dengan adanya keuntungan yang diperoleh perusahaan karena karyawan.

Suatu ketika komitmen diwujudkan dalam bentuk kesetiaan pengabdian pada organisasi. Namun dalam prakteknya tidak semua karyawan melaksanakan komitmen seutuhnya, berdasarkan masalah penelitian terdahulu terjadi adanya pelaksanaan kerja yang masih rendah akibat belum sepenuhnya sebagai perusahaan yang mampu membina karyawan dengan baik sehingga semangat kerja menjadi menurun diakibatkan kurangnya penghargaan yang diberikan kepada karyawan apabila memiliki kinerja yang baik, karenanya terdapat karyawan yang enggan bekerja dengan rajin.

Penelitian ini diarahkan untuk tercapainya beberapa tujuan yaitu:

untuk menguji dan mengkaji pengaruh kemampuan kerja, persyaratan jabatan, dan komitmen terhadap kinerja karyawan PT Benawa Citra Putra Tabalong.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Kemampuan**

Kemampuan atau ability adalah kapasitas individu untuk menjalankan berbagai tugas dalam pekerjaan. Hal tersebut merupakan penilaian tentang apa yang dikerjakan seseorang. Keseluruhan kemampuan individu pada hakikatnya dibentuk oleh keahlian, intelektual dan fisik.

### **2.2 Persyaratan Jabatan**

Menurut Moekijat (1999) menyatakan bahwa persyaratan jabatan menitikberatkan pada syarat-syarat perseorang yang diperlukan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Persyaratan jabatan terutama dipergunakan sebagai dasar untuk penarikan tenaga kerja, penempatan, pemindahan dan promosi.

Karenanya menurut Moekijat (1999) ada beberapa hal yang penting diperhatikan sehubungan dengan persyaratan jabatan yakni :

1. Persyaratan jabatan juga memberikan ikhtisar mengenai syarat-syarat kerja khusus dan unsur jabatan (task) menunjukkan garis-garis promosi kepada dan dari jabatan itu dan mencatat semua syarat lainnya yang penting untuk mendapatkan tenaga kerja yang diperlukan untuk jabatan itu.
2. Persyaratan jabatan mencatat banyak fakta-fakta yang sama seperti gambaran jabatan. Di samping itu juga mengadakan penelitian tentang syarat-syarat khusus dari karyawan yang diperlukan dalam pelaksanaan kerja.
3. Persyaratan jabatan merupakan gambaran jabatan khusus. Persyaratan jabatan pada umumnya ditulis dengan gaya bahasa

yang singkat. Hal mana tidak dilakukan dalam gambaran jabatan yang ada dalam perusahaan.

Syarat-syarat perseorangan penting, yang sering dicatat dalam persyaratan jabatan adalah :

- a. Jenis kelamin
- b. Usia
- c. Kecakapan
- d. Pelatihan/pendidikan
- e. Pengalaman
- f. Syarat-syarat badaniah dan rokhaniah khusus yang ada dalam diri karyawan
- g. Syarat-syarat perasaan khusus

### **2.3 Komitmen**

Komitmen berasal dari kata latin "*Committer*" yang berarti menggabungkan, menyatukan, mempercayai dan mengerjakannya. yang berarti menggabungkan, menyatukan, mempercayai dan mengerjakannya (Snyder, 1994). Dalam bagian lainnya menurut Gibson dalam organisasi perilaku "Komitmen merupakan suatu rasa identifikasi, kesetiaan, dan

keterlihatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi atau unit dari organisasi". Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyalurkan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi.

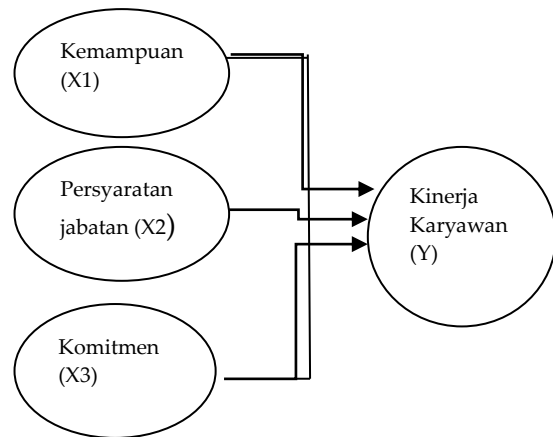
## 2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Bernandin & Russell (1993) yang dikutip oleh Faustino Cardoso Gomes dalam bukunya yang berjudul *Human Resource Management*, performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Handayani (2000) mengutarakan kinerja adalah merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode waktu tertentu. Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Selanjutnya Cikmat (1999) berpendapat

bahwa kinerja senantiasa berkaitan erat dengan dua factor utama, yaitu : pertama, kesediaan atau usaha karyawan, dan kedua kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan di antara motivasi kerja dengan kemampuan.

Gambar 1 Model Kerangka Konseptual



## Hipotesis

- H.1. Ada pengaruh signifikan kemampuan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Benawa Citra Putra Tabalong.
- H.2. Ada pengaruh signifikan persyaratan jabatan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Benawa Citra Putra Tabalong.
- H.3. Ada pengaruh signifikan komitmen secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Benawa Citra Putra Tabalong.
- H.4. Ada pengaruh signifikan kemampuan kerja, persyaratan jabatan dan komitmen secara

simultan terhadap kinerja karyawan PT. Benawa Citra Putra Tabalong

## METODE PENELITIAN

Paradigma penelitian yang digunakan adalah positivistik dengan pendekatan kuantitatif. Tujuan penelitian ini mengetahui perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya Dan menjelaskan besarnya pengaruh tiga variabel baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pengumpulan data dengan menggunakan metode survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan instrumen pengumpulan data berupa kuesioner yang akan dibagikan kepada responden yang merupakan karyawan PT. Benawa Citra Putra Tabalong. Sample dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan yang ada pada PT. Benawa Citra Putra Tabalong sebanyak 40 orang.

## HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### 1 Analisis Deskriptif

Variable	indikator	F Total	Rata-rata
Kemampuan Kerja (X <sub>1</sub> )	X1.1	40	4,61
	X1.2	40	4,65
	X1.3	40	4,05
	X1.4	40	4,15
	X1.5	40	4,18
	X1.6	40	4,45
Persyaratan Jabatan (X <sub>2</sub> )	X2.1	40	4,27
	X2.2	40	4,48
	X2.3	40	4,17
	X2.4	40	3,91
	X2.5	40	4,18
	X2.6	40	4,18
Komitmen (X <sub>3</sub> )	X3.1	40	3,85
	X3.2	40	4,39
	X3.3	40	4,29
	X3.4	40	4,29
	X3.5	40	4,35
	X3.6	40	4,06
	X3.7	40	4,29
	X3.8	40	4,35
	X3.9	40	4,06
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	40	4,27
	Y2	40	4,33
	Y3	40	3,98
	Y4	40	4,23
	Y5	40	4,14
	Y6	40	3,85
	Y7	40	4,23

### Analisis Linier Berganda

Analisis linier Berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui Kemampuan Kerja ( X<sub>1</sub>), Persyaratan Jabatan (X<sub>2</sub>) dan Komitmen (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y ) secara silmutan maupun parsial. Pengujian ini dilahkukan dengan menggunakan program *SPSS 20 for windows*.

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients $\beta$	t hitung	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	Kemampuan Kerja (X1)	0,671	5,623	0,000
	Persyaratan Jabatan (X2)	0,235	3,487	0,005
	Komitmen (X3)	0,314	3,568	0,024
Constanta		:	9,098	
Koefisien determinasi		:	r=0,829 r square=0,709 Adjusted r square=0,679	
F Hitung		:	21,334	
Sig F Change		:	0,000	
F tabel 5% pada df1=k=2 df2 = n-(k+1)= 31 - (3+1)= 27		:	3,35	
t tabel 5% pada df (n-(k+1))=31-(3+1)= 27		:	2,72	

Sumber : Print out Hasil *Estimasi Multiple Regresion*

Berdasarkan pengolahan dan analisis data dengan *Program SPSS versi 20 for windows* dapat diketahui persamaan regresi dengan melihat *Coefficients* pada *Unstandardized coefficients*  $\beta$  dengan model umum :

$$Y = a + b1.X_1 + b2.X_2 + b3.X_3 + e$$

Kemudian berdasarkan *Estimasi Multiple Regresion* didapat model regresi pada penelitian ini adalah :

$$Y = 9,098 + 0,679X_1 + 0,256 X_2 + 0,197X_3 + e$$

### Hipotesis

Uji F (Simultan).

Berdasarkan hasil analisis estimasi regresi secara simultan memperlihatkan nilai F hitung adalah 21,334 > F tabel 5% 3,35 dengan probabilitas nilai Sig 0,00 < p=0,05, dengan demikian terima hipotesis  $H_0$  yaitu secara bersama-sama variabel kemampuan kerja (X1), Persyaratan Jabatan (X2) dan Variabel Komitmen (X3) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Uji T (Parsial). Hasil uji t dari estimasi regresi secara parsial secara rinci dijelaskan sebagai berikut.

a. Variabel kemampuan kerja (X1), menunjukkan nilai t hitung 5,623 > t tabel 5% (2,45) dengan nilai signifikansi  $P1$  0,000 <  $p \alpha = 0,05$ , hasil ini menunjukkan kemampuan kerja (X1) memberikan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

b. Variabel persyaratan jabatan ( $X_2$ ), menunjukkan nilai signifikansi  $0,005 < p \alpha = 0,05$ , dengan  $t$  hitung  $3,487 > t$  tabel 5% (2,45) dengan demikian variabel Persyaratan Jabatan ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh persyaratan jabatan dari karyawan tersebut.

c. Variabel komitmen ( $X_3$ ), menunjukkan nilai signifikansi  $0,024 > p \alpha = 0,05$ , dengan  $t$  hitung  $3,568 > t$  tabel 5% (2,45) dengan demikian variabel komitmen ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen dari karyawan itu sendiri.

Koefisien (Determinasi). Nilai koefisien *Adjusted R Square* 0,679 (koefisien determinasi) memberikan gambaran bahwa kelayakan penduga model regresi dengan persamaan model :

$$Y = 9,098 + 0,679X_1 - 0,158X_2 + 0,256X_3 + e$$

adalah sebesar 67,9%, ini memberikan gambaran persamaan regresi yang terbentuk mampu menjelaskan hubungan fungsional antara variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ), persyaratan jabatan ( $X_2$ ) dan komitmen ( $X_3$ ) dengan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 67,9%, dan 32,1 % disebabkan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam analisis ini.

Koefisien (Regresi).

a. Koefisien regresi  $b_1$  kemampuan kerja ( $X_1$ )

Koefisien regresi  $b_1$  (kemampuan kerja) = 0,671



adalah elastisitas antara jumlah variabel Kemampuan Kerja ( $X_1$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ), artinya setiap penambahan atau kenaikan satu satuan variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ), akan memberikan dampak kenaikan nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,671 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan, dengan kata lain apabila terjadi penambahan sebesar 1% pada Variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ) maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,671 % dengan asumsi variabel *independent* lainnya konstan.

b. Koefisien regresi  $b_2$  variabel persyaratan jabatan ( $X_2$ )  
 Koefisien regresi  $b_2$  (persyaratan jabatan) = 0,235 adalah elastisitas antara Variabel persyaratan jabatan ( $X_2$ ) dengan variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) artinya setiap pengurangan

persyaratan jabatan satu satuan, maka variabel nilai variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,235 satuan dengan asumsi tidak ada perubahan atau konstan pada variabel lainnya. Dengan kata lain apabila terjadi kenaikan sebesar 1% pada variabel persyaratan jabatan ( $X_2$ ) maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,235 % dengan asumsi variabel *independent* yang lainnya tidak mengalami perubahan atau konstan.

c. Koefisien regresi  $b_3$  Komitmen ( $X_3$ )  
 Koefisien regresi  $b_3$  (komitmen) = 0,314 adalah elastisitas antara jumlah variabel komitmen ( $X_3$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ), artinya setiap penambahan atau kenaikan satu satuan variabel kemampuan kerja ( $X_1$ ), akan memberikan

dampak kenaikan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,314 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan, dengan kata lain apabila terjadi penambahan sebesar 1 komitmen (X<sub>3</sub>) maka kinerja % pada Variabel komitmen (Y) akan meningkat sebesar 0,314 % dengan asumsi variabel *independent* lainnya konstan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Koefisiensi X<sub>1</sub>  
(Kemampuan Kerja) dengan nilai 0,671 mengandung pengertian bahwa variabel X<sub>1</sub> (Kemampuan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan di PT Benawa

Citra Putra Tabalong, Kabupaten Tabalong adalah sebesar 67,1% adapun 33% merupakan komponen lain yang tidak diteliti pada penelitian ini .

2. Koefisiensi X<sub>2</sub>  
(Persyaratan Jabatan) dengan nilai 0,235 mengandung pengertian bahwa variabel X<sub>2</sub> (Persyaratan Jabatan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Benawa Citra Putra Tabalong, Kabupaten Tabalong adalah sebesar 23,5% adapun 77% merupakan komponen lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
3. Koefisiensi X<sub>3</sub>  
(Komitmen) dengan nilai 0,314 mengandung pengertian bahwa variabel X<sub>3</sub> (Komitmen)

berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Benawa Citra Putra Tabalong, Kabupaten Tabalong adalah sebesar 31,4% adapun 69% merupakan komponen lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4. Variabel X1 X2 X3 (Kemampuan Kerja, Persyaratan Jabatan dan Komitmen) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan di PT Benawa Citra Putra Tabalong, Kabupaten Tabalong adalah sebesar 67,9% adapun 32,1% merupakan komponen lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## Saran

- a. Sebaiknya PT Benawa Citra Putra Tabalong dalam menempatkan karyawannya disesuaikan dengan kecakapan/keahlian dan pendidikan yang diperlukan untuk menduduki jabatan agar pekerjaan tersebut menjadi efisien.
- b. Sebaiknya PT Benawa Citra Putra Tabalong dalam menempatkan seorang karyawan dalam suatu jabatan adalah yang mempunyai persyaratan kemampuan dan keahliannya serta memahami apa yang harus dilakukan di intern dan ekstern organisasinya dengan penuh tanggung jawab.

c. Sebaiknya seorang karyawan dalam bekerja merasa bahwa pekerja pada PT Benawa Citra Putra Tabalong adalah merupakan kesempatan dan peluang yang terbaik untuk meningkatkan kemampuan dan skill yang dimiliki sehingga dapat berkontribusi untuk memajukan perusahaan.

Prof.Dr.Wibowo,S.E,M,Phil. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Akhmad Subekhi,MM. dan Mohammad Jauhar, S.pd. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* Jakarta : Prestasi Pustaka Publisher.

Prof.Dr. Sondang P. Siagian, MPA. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : Bumi Aksara

Meyer, J.P., Allen, N.J. and Smith, C.A. (1993), "Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conception", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78 No. 4, pp. 538-51.

Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L. and Topolnytsky, L. (2002), "Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 61 No. 1, pp. 20-52.

Cikmat, Sofyan. 1999. *Penilaian Kinerja dan Standar Kinerja*. Jakarta : Elex Media Komputindo

#### DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Burhanuddin. 2004. *Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara

Algifari, 2003. *Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi*, Edisi Perbaikan, BPFE, Yogyakarta

Arikunto, Suharsimi. 1998. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta

As'ad, Muhammad 1991. *Kinerja Media Meningkatkan Derajat Dalam Konteks Industrialisasi*. Bandung : Ganeca.

- (terjemahan). Erlangga. Yogyakarta.
- Dharma, Agus. 1986. *Manajemen Personalia, Teknik dan Konsep Modern*. Jakarta : Erlangga.
- Gibson, James, L, Ivancevich, Jhon, Donnelly, JR, James, H. 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta : Binarupa aksara.
- Handayani, Sri, Yulia. 1995. *Mengelola Sumber Daya Manusia dan Hubungan Karyawan*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Hersey, Paul. 1995. *Manajemen Perilaku Organisasi* : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga
- Matindas. 2002. *Manajemen SDM Lewat Pendekatan AKU*. Jakarta : Grafiti Pers
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan Hani, Handoko, T. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bina aksara
- Milkovich dan Boedream, 1990. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1, PT. Prenhallindo, Jakarta
- Richard M Steers, 1985. *Efektifitas Organisasi Kaidah Tingkah Laku*
- Amstrong, Mischael, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Sofyan dan Haryanto. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta
- Siagian, Sondang, P. 2001. *Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Bumi Aksara

- Stephen, Robbin, P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Prenhalindo.
- Sugiono, 2005, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- Sumarni Murti, Soeprihanto, John. 1993. *Pengantar Bisnis (Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan)*. Yogyakarta : Liberty
- Wibowo, Eri, Sugiono. 2002. *Statistika Penelitian dan Aplikasinya Dengan SPSS 14.0 For Window*. Bandung : CV Alfabet
- William B Werther, F. Stonner dan Keith Davis. 2000. *Human Resource and Personnel*
- Yahya, M. (Diklat). 2002, *Teknik Penulisan Karya Ilmiah*. Banjarmasin : STIA Bina Banua
- Pergua Ady Prabowo & Nurhadiana. *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Akunting Pada Konsultan pajak pakar Penata Usaha Priode 2012*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala, Semarang. Jln. Sriwijaya No. 32&36 Semarang Email: [tyo.asakura@yahoo.com](mailto:tyo.asakura@yahoo.com)
- Yunita Aryani, Ratih Maria Dhewi dan Sjfri Mangkuprawira. (*Analisis Pengaruh Sistem Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Human Resources and General Affairs*. PT Indocement Tunggal Prakarsa, Tbk Citeureup) *Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol I, No. 3, Desember 2010*
- Farda Dwi Cressida, Al-Musadieq dan Soe'oad Hakam Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya (*Pengaruh Prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan*) (Studi pada Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Kapten A. Rivai Palembang)
- Mohammad Syibli, Indung Sudarso\*, Udisubakti Ciptomulyono\*\* Pasca Sarjana Magister Manajemen Teknologi-ITS, Kampus ITS Surabaya *Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Rekrutmen Terhadap Kinerja Sdm Outsourcing Pt Telkom Dengan Pendekatan Sem (Structural Equation Modelling)*
- Harlie, H.M 2008 (*Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan, Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Prilaku*

*Kerja Dan Kinerja Karyawan  
Perusahaan Tambang Batu Bara  
Pt Adaro Indonesia Di Tabalong  
Kalimantan Selatan, Disertasi  
Program Pascasarjana  
Universitas 17 Agustus 1945  
Surabaya*

hadi muttaqin, Jumat, 24 Februari  
2012

<http://pustakabakul.blogspot.com/2012/02/aspek-aspek-standar-pekerjaan-dan.html>

Raihanuri, Rabu. 11 Mei 2011 :  
01.57 am  
[Percikahaya.blogspot.com/2011/05/metode-dan-tehnik-rekrutment.html](http://Percikahaya.blogspot.com/2011/05/metode-dan-tehnik-rekrutment.html)

Karina, SPsi. ,jumat 23 januari  
2007-2011 :02.15

<http://rumahbelajarpsikologi.com/index.php/area-terapan-mainmenu-30/organisasi-mainmenu-66/48-indikator-komitmen>

Nurina Ayuningtyas, Sabtu, 18  
Februari 2012 : 04.35  
<http://nurina-ayuningtyas.blogspot.com/2012/02/komitmen-organisasi.html>

Drs. H. Zainuddin Sri Kuntjoro,  
MPsi. , Jumat, 24 April 2009 :  
14.15

<http://www.e-psikologi.com/artikel/organisasi-industri/komitmen-organisasi>

Ari Juniar Susanto, Jumat, 18  
November 2011 : 03.19  
<http://juniarari.blogspot.com/2011/11/komitmen-organisasi.html>