

**HUBUNGAN KOMITMEN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI
SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1)*



Oleh:

**IRMA ELNITA
95815/2009**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : HUBUNGAN KOMITMEN KERJA DENGAN KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN
TRANSMIGRASI PROVINSI SUMATERA BARAT

Nama : Irma Elnita

NIM/BP : 95815/2009

Jurusan : Administrasi Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

Padang, Agustus 2014

Disetujui oleh:

Pembimbing I



Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd
NIP. 19630320 198803 1 002

Pembimbing II



Dra. Elizar Ramli, M.Pd
NIP. 19550203 198602 2 001

PENGESAHAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Program Manajemen Pendidikan Jurusan Administrasi Pendidikan
Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang


HUBUNGAN KOMITMEN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SUMATERA BARAT

Nama : IRMA ELNITA
Nim/BP : 95815/2009
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Jurusan : Admnistrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan Universitas Negeri padang

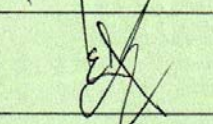
Padang, Agustus 2014

Tim Penguji

Ketua : Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd

1. 

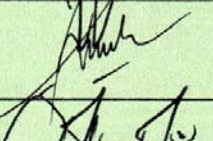
Sekretaris : Dra. Elizar Ramli, M.Pd

2. 

Anggota : Dr. Rifma, M.Pd

3. 

Anggota : Drs. Yuskal Kusman, M.Pd

4. 

Anggota : Dra. Ermita, M.Pd

5. 

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar- benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti cara penulisan karya ilmiah yang lazim.

Padang, Agustus 2014

Yang Menyatakan



IRMA ELNITA
NIM.95815/2009

ABSTRAK

Hubungan Komitmen Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

Oleh : Irma Elnita. 2009-95815

Jurusan : Administrasi Pendidikan. FIP-UNP.

Pembimbing : 1. Prof. Dr. Rusdinal, M.pd
2. Dra. Elizar Ramli, M.pd

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang : (1) kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, (2) Komitmen kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, (3) Hubungan Komitmen Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah “komitmen kerja berhubungan secara signifikan dengan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

Penelitian ini bersifat korelasional, yaitu untuk melihat hubungan Komitmen Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Populasi penelitian ini adalah pegawai yang berstatus pegawai negeri sipil di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 100 orang. Besar sampel penelitian adalah 50 orang yang ditentukan dengan teknik **Random Sampling (sampel acak)**. Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data adalah angket model skala likert yang telah valid dan reliabel. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan rumus **Korelasi Product Moment** dan **Uji-t**.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa (1) kinerja di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori cukup (77,27%), (2) Komitmen Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori cukup (79,24%), dan (3) terdapat hubungan yang berarti antara komitmen kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dengan koefisien korelasi $r_{hitung} 0,71 > r_{tabel} 0,361$ pada taraf kepercayaan 99% dan $t_{hitung} 7,03 > t_{tabel} 2,704$ pada taraf kepercayaan 99%. Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis aturkan kepada Allah SWT, yang maha besar, maha kaya, maha pemberi rezeki, maha pengasih lagi maha penyayang, sehingga berkat ridho dan izin dari Allah SWT jua lah maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “**Hubungan Komitmen Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat**”.

Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.

Penulisan skripsi ini terlaksana berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik berupa moril maupun materil. Untuk itu penulis pada kesempatan ini menyampaikan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Negeri Padang
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan
3. Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan
4. Bapak Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd sebagai pembimbing I dan Ibu Dra. Elizar Ramli, M.Pd sebagai pembimbing II yang penuh perhatian dan kesabaran dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Dosen beserta pegawai Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan ilmu dan motivasi kepada penulis dalam perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak H. Syofyan, SH selaku Kepala Dinas dan Seluruh karyawan dan karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.
7. Bapak dan ibunda serta saudara-saudara tercinta yang mendoakan, memberi nasehat, dorongan, motivasi, dan dukungan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Rekan-rekan angkatan 2009 yang telah banyak memberikan motivasi dan masukan yang sangat berharga dalam penulisan skripsi ini. Serta kakak-kakak dan adik-adik keluarga besar Jurusan Administrasi Pendidikan
9. Semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu penulis dalam rangka menyelesaikan studi dan skripsi ini.

Semoga segala bantuan yang diberikan dibalas oleh Allah SWT, mudah-mudahan skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri, sekolah tempat penelitian, dan Jurusan Administrasi Pendidikan serta pembaca pada umumnya.

Penulis telah berupaya dengan maksimal untuk menyelesaikan skripsi ini, namun penulis menyadari baik isi maupun penulisan masih belum sempurna untuk itu kepada pembaca, penulis mengharapkan saran dan kritikan yang sifatnya membangun demi kesempurnaan di masa yang akan datang.

Padang, Agustus 2014

Irma Elnita
NIM. 95815

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Pembatasan Masalah.....	5
D. Perumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Kegunaan Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Pustaka.....	8
1. Kinerja Pegawai.....	8
2. Komitmen Kerja.....	15
B. Kerangka Pemikiran.....	21
C. Hipotesis.....	23
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Desain Penelitian.....	24
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	24
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	25
D. Instrumen Penelitian.....	27
E. Jenis dan Sumber Data.....	30
F. Teknik Analisis Data.....	31

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data Penelitian	34
B. Uji Normalitas Data	37
C. Uji Hipotesis	38
D. Pembahasan	39
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	43
B. Saran	43
DAFTAR PUSTAKA.....	44
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah Populasi Penelitian	26
2. Penyebaran Sampel Berdasarkan Populasi	26
3. Klasifikasi Dan Persentase Secara Kualitatif.....	32
4. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Y	34
5. Distribusi Frekuensi Skor Variabel X.....	36
6. Rangkuman Hasil Mean Variabel Penelitian	38
7. Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data	38
8. Pengujian Dan Keberartian Korelasi.....	39

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	23
2. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Y.....	35
3. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel X.....	36

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-Kisi Angket Penelitian	47
2. Angket Penelitian	49
3. Tabel Analisis Uji Coba Angket Penelitian	57
4. Analisis Uji Coba Validitas dan Reliabilitas	59
5. Tabulasi Data	67
6. Skor Mentah Hasil Penelitian	69
7. Tabel Distribusi Frekuensi Masing- masing variabel	70
8. Pengolahan Data Hasil Penelitian	71
a. Distribusi Frekuensi Masing-masing Variabel	74
b. Uji Normalitas Data	76
c. Pengolahan Data dengan Rumus Product Moment	78
d. Uji Keberartian Korelasi dengan Rumus Uji-t	78
9. Tabel Nilai-Nilai Rho	80
10. Tabel Nilai-Nilai Product Moment	81
11. Tabel Harga Z - Score	82
12. Tabel Kritik Chi Kuadrat	83
13. Tabel Nilai-Nilai Distribusi t	84
14. Surat Keterangan Penelitian	85

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi ini haruslah mempunyai kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai. Pegawai dapat menggerakkan suatu organisasi dengan menghubungkan segenap tenaga, pikiran, bakat kreativitas demi keberlangsungan kehidupan organisasi tersebut. Dengan kata lain kemajuan organisasi terletak pada aspek pegawai yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

Organisasi perlu memiliki pegawai yang berkualitas, bertanggung jawab, disiplin tinggi serta mempunyai semangat dan loyalitas yang tinggi yang merupakan cermin dari kinerja seorang pegawai. Kinerja sangat penting dimiliki oleh pegawai karena dengan kinerja atau hasil kerja yang baik maka tujuan akan tercapai dengan baik pula. Menurut timpe (2002:37) kinerja merupakan penilaian tingkat kerja yang dikerjakan dengan jelas dimana prestasi kerja tersebut berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam bekerja, baik terhadap cakupan kerja maupun kedalam kerja. Kinerja pegawai merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Armstrong dan Baron yang dikutip Wibowo (2007:7) “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi”.

Menurut pendapat Malayu S.P Hasibuan (2001:34) dalam Wikipedia Indonesia (2008: 1) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan padanya didasarkan atas kecakapan, pengamatan dan kesungguhan serta waktu yang digunakan dalam melaksanakan tugas tersebut. Prawirosentono (2008:197) yang mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam satu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Dari penjelasan mengidentifikasi betapa pentingnya kinerja karyawan bagi organisasi untuk mencapai tujuannya, karena hal ini akan menentukan maju mundurnya kualitas dari suatu organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi akan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, sebaliknya karyawan yang kurang memiliki kinerja yang tinggi akan mengalami kesulitan dan menemui berbagai hambatan dalam menjalankan tugas dan aktifitas sehari-hari, karena karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Berdasarkan pengamatan penulis pada tanggal 25 mei 2014 di Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Padang masih terlihat rendahnya kinerja pegawai. Ini terlihat dari fenomena yang terjadi sebagai berikut:

1. Masih ada karyawan yang belum mampu memanfaatkan waktu kerja, terbukti dari pekerjaan yang tertunda sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan waktu yang digunakan.
2. Karyawan kurang memperhatikan aspek kejelian dan kecermatan atau kurang memiliki konsentrasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas hingga tugas yang seharusnya selesai dengan tepat waktu menjadi tertunda.
3. Masih ada karyawan yang melakukan kesalahan atas tugas yang menjadi tanggungannya hingga menyebabkan pekerjaan yang sama harus diproses lagi dari awal.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan diduga dipengaruhi banyak faktor, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen. Komitmen merupakan suatu keadaan dimana karyawan percaya, mencintai serta bersedia melibatkan diri melebihi apa yang telah ditetapkan kepadanya untuk bekerja sebaik mungkin demi kepentingan organisasi.

Komitmen karyawan merupakan salah satu kunci yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap pekerjaan biasanya akan menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas serta loyal terhadap organisasinya. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja yang optimal dari karyawan.

Namun berbanding terbalik dari pengamatan penulis di lapangan bahwa Komitmen Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Sumatera Barat diduga belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini terlihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut:

1. Kurangnya keterlibatan/partisipasi terhadap pekerjaan. Hal ini terlihat kurangnya kemauan karyawan untuk menyumbangkan ide-ide terhadap organisasi dan kurangnya melibatkan diri dalam kegiatan-kegiatan yang dibuat organisasi
2. Rendahnya kecintaan karyawan terhadap pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari adanya karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaan tidak dengan sepenuh hati sehingga terjadi kesalahan-kesalah dalam melaksanakan pekerjaan
3. Pegawai kurang menaati tujuan-tujuan serta nilai-nilai yang ditetapkan oleh organisasi. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya pemahaman karyawan tentang visi, misi dan tujuan organisasi.

Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut melalui penelitian dengan judul ***“Hubungan Komitmen Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat”***.

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hal yang sangat penting dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, demi tercapainya tujuan dari

organisasi, karyawan harus memberikan kinerja yang optimal agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dari karyawan diidentifikasi banyak faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah imbalan yang diterima, kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugas, tanggung jawab dalam bekerja, kerjasama karyawan dengan karyawan lainnya dan komitmen yang dimiliki karyawan.

Menurut Mangkunegara (2001:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Armstrong dalam Wibowo (2012:100) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: (1) *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu. (2) *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader; (3) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja; (4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja, dan fasilitas yang diberikan organisasi; (5) *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, karena keterbatasan waktu dan kemampuan penulis, maka penulis membatasi ruang lingkup dan batasan masalah ini yaitu:

Hubungan Komitmen Kerja Dengan Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimana Komitmen Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat?
3. Apakah terdapat Hubungan Komitmen Kerja Dengan Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang :

1. Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat
2. Komitmen Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat
3. Ada atau tidaknya hubungan Komitmen Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna bagi para pembaca khususnya, terutama bagi:

1. Pimpinan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, sebagai bahan pertimbangan atau informasi untuk meningkatkan kinerja pegawai
2. Pegawai Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, sebagai bahan pertimbangan atau informasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.
3. Pengembangan penelitian selanjutnya khususnya tentang peningkatan kinerja pegawai melalui Komitmen.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisa data penelitian yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan tentang Hubungan Komitmen Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera diperolehnya hasil analisis data sebesar **77,27%** dari skor ideal yang berada pada kategori cukup.
2. Komitmen Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat diperolehnya hasil analisis data sebesar **79,24%** dari skor ideal yang berada pada kategori cukup.
3. Terdapat hubungan yang berarti antara Komitmen Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dimana $r_{hitung} = 0,71 > r_{tabel} = 0,361$ pada taraf kepercayaan 99%, dengan besarnya koefisien korelasi $t_{hitung} = 7,03 > t_{tabel} = 2,704$ pada taraf kepercayaan 99%,

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi para staf pimpinan yang menjabat pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat untuk dapat menyusun program dan kebijakan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui komitmen

kerja yang baik dalam organisasi. Adapun usaha-usaha yang dapat menimbulkan dan mendorong kinerja yakni dengan memperhatikan dan meningkatkan kesadaran untuk disiplin terhadap aturan dan ketentuan yang telah ditetapkan, menunjukkan dan memperlihatkan perhatian yang antusias terhadap pekerjaan, serta melibatkan diri untuk ikut serta dalam berbagai kegiatan kantor dengan menyumbangkan hal-hal baru yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas.

2. Para karyawan dan karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat hendaknya mampu menciptakan rasa kepemilikan terhadap organisasi, salah satu faktor yang penting dalam menciptakan rasa kepemilikan ini adalah meningkatkan perasaan seluruh pegawai bahwa organisasi tersebut adalah benar-benar merupakan milik mereka.
3. Untuk peneliti selanjutnya yang penelitiannya berkaitan komitmen kerja dengan kinerja pegawai untuk dapat lebih menyempurnakan hasil penelitian dengan menggunakan teknik analisis data yang lebih tepat dan melengkapi indikator penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Rucky. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Anoraga, Pandji. 2001. *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rodaskarya
- Daris, Ahmad. 2002. *Kinerja Pegawai Tata Usaha Sekolah Menengah Umum (SMU) Kota Padang(SKRIPSI)*. Padang: Universitas Negeri Padang
- Edi, Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- <http://www.psikologizone.com/komitmen-kerja/06511611>
- Husein, Umar. 2003. *Riset Pemasaran dan Prilaku Konsumen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mahsun Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE
- Malayu Hasibuan. 2009. *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nana Sudjana dan Ibrahim. 2004. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru.
- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi. 2007. *Metodologi Penelitian: memberikan bekal teoretis pada mahasiswa tentang metodologi penelitian serta diharapkan dapat melaksanakan penelitian dengan langkah- langkah yang benar*. Jakarta: Bumi Aksara
- Poerwadaminta. 2003. *Kamus Umum bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Riduwan dan Sunarto. 2011. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, P. Stephan. 2003. *Organization Behavior*. Practice hall. Jakarta: Erlangga
- Siagian, Sondang P. 1984. *Peranan Staff Dalam Manajemen*. Jakarta: Gunung Agung