

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DOSEN POLITEKNIK NEGERI SEMARANG

Oleh : Amir Subagyo

Staf Pengajar Jurusan Elektro, Politeknik Negeri Semarang  
Jl. Prof. Sudarto, SH Tembalang, Semarang 50061

### Abstrak

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan self-efficacy terhadap komitmen organisasi. Penjabaran tujuan penelitian (1). Memeriksa dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi, (2). Memeriksa dan menganalisis pengaruh self-efficacy terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini merupakan studi kuantitatif untuk menganalisis dan membuktikan hipotesis penelitian. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda dilakukan melalui software SPSS. Hasil regresi memberikan bukti bahwa self-efficacy memiliki pengaruh yang dominan terhadap komitmen organisasi dengan koefisien regresi 0,358, sedangkan variabel lingkungan kerja dengan koefisien regresi 0,313. Kedua variabel independen, yaitu lingkungan kerja, self-efficacy memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.*

**Kata kunci** : lingkungan kerja, self-efficacy, komitmen organisasi,

### 1. Pendahuluan

Dalam rangka mewujudkan Politeknik Negeri Semarang menjadi pendidikan tinggi yang unggul dalam bidang pendidikan program vokasi, perlu meningkatkan segala kegiatannya agar lulusannya menjadi tenaga kerja yang profesional dibidangnya. Dalam kegiatan apapun, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, karena sumber daya manusia merupakan faktor pengendali bagi sumber-sumber daya lainnya, seperti uang, bahan baku, mesin dan peralatan. Dalam era globalisasi keunggulan dalam peningkatan sumber daya manusia menjadi kunci kesuksesan dunia usaha. Dalam dunia pendidikan juga menjadi pilihan dan perhatian utama dalam rangka peningkatan efisiensi dan efektifitas sehingga bisa bersaing, bertahan dan berkembang dalam skala prioritas kualitas dan kuantitas yang kian lama menjadi makin kompetitif, oleh karena itu inovasi teknologi selalu dilakukan tiap waktu dalam upaya memenangi persaingan. Kecepatan dalam menyelesaikan tugas, ketepatan dalam perencanaan yang sesuai dengan era kebutuhan pasar dan penjaminan kualitas serta pencitraan yang baik menjadi daya dukung nyata dalam proses keberhasilan tujuan yang diharapkan. Sumber daya manusia dapat menjadi sumber keunggulan

bersaing jika dikelola dengan baik, karena manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat menarik, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja yang hebat (*superior*) yang berpotensi menjadi sumber keunggulan bersaing.

Komitmen merupakan kondisi dimana individu sangat tertarik pada tujuan, nilai-nilai, dan sasaran yang diinginkan oleh majikan/organisasi (Miner, 1988). Komitmen merupakan representasi dari kesepakatan pegawai terhadap cita-cita dan tujuan organisasi yang disertai dengan kemauan untuk bekerja mencapai cita-cita tersebut (Steers dan Rhodes, 1978, dalam Steers dan Porter, 1987). Jika komitmen organisasi dosen tinggi, maka hal tersebut akan mendorong tinggi berarti pemihakan seorang pegawai kepada pekerjaannya yang khusus. Dengan kata lain, dimilikinya komitmen motivasi, tingkat keterlibatan dalam organisasi, loyalitas, performa kerja, dan perilaku sosial pegawai menjadi tinggi pula. Selain itu, tingkat absensi dan tingkat pergantian pegawai menjadi menurun.

Dengan kondisi tersebut akan terbangun dengan sendirinya suatu suasana kerja yang memungkinkan terselenggaranya kerja sama yang baik dalam pencapaian tujuan organisasi.

## **2. Tinjauan Pustaka.**

Lingkungan kerja merupakan komponen-komponen dari dalam organisasi dan dari luar organisasi yang mempengaruhi organisasi dan merupakan komponen yang dapat dikendalikan (*controllable factor*) dan sebagai komponen yang tidak dapat dikendalikan (*controllable factor*) dan sebagai komponen yang tidak dapat dikendalikan (*uncontrollable factor*) Hamzah, 2007). Sihombing (2001) juga memberikan definisi lingkungan kerja, yaitu faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada di tempat kerja baik itu fisik maupun non fisik yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, sedangkan definisi lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Stoner, *et. al.*, (1996) adalah suasana yang dirasakan oleh pegawai di dalam organisasinya yang berkaitan dengan sikap dan tindakan rekan maupun pimpinan serta iklim yang mereka ciptakan yang semuanya menjelma dalam tindakan atau kebijakan organisasi yang mempengaruhi pegawai. Berdasarkan beberapa definisi lingkungan kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja baik dalam bentuk lingkungan fisik maupun lingkungan psikologis yang dapat mempengaruhi diri tenaga kerja atau pegawai dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya.

Atas dasar tinjauan terhadap lingkungan kerja pegawai tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pegawai merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya.

*Self efficacy* merupakan suatu bentuk kepercayaan yang dimiliki seseorang terhadap kapabilitas masing-masing untuk meningkatkan prestasi kerjanya. *Self efficacy* dapat berupa bagaimana perasaan seseorang, cara berpikir, motivasi diri, dan

keinginan memiliki terhadap sesuatu (Bandura, 1989 sebagaimana dikutip dalam <http://www.des.emory.edu/mfp/BanEncy.html>). Corsun dan Enz, (1999), yang mengatakan bahwa *self-efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan individu untuk menggali potensi diri supaya dapat dikembangkan lebih lanjut, supaya mampu melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Pendapat yang dikemukakan Kreitner dan Kinicki, (2003) mendefinisikan *self efficacy* sebagai keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu.

Komitmen pegawai pada organisasi dapat dijadikan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi, mengingat komitmen pegawai berpengaruh terhadap produktifitas organisasi/perusahaan. Untuk membentuk komitmen pegawai tidaklah mudah, mengingat masalah komitmen tidak bisa dipandang dari lingkup mikro saja (seperti hasil kerja yang terlihat) tetapi juga mencakup masalah makro organisasi (seperti nilai - nilai yang berlaku dalam organisasi). Dengan demikian, tidak semua teori yang berhasil diterapkan untuk mengembangkan komitmen pada satu organisasi tertentu dapat pula diterapkan pada perusahaan lain, mengingat adanya perbedaan karakter yang dimiliki tiap - tiap organisasi yang mendorong organisasi untuk menyesuaikan model kebijakan komitmen yang digunakan dengan karakternya tersebut. Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Robbins, 1996). Jadi keterlibatan kerja yang organisasional yang tinggi merupakan suatu pemihakan pada oprganisasi yang mempekerjakan.

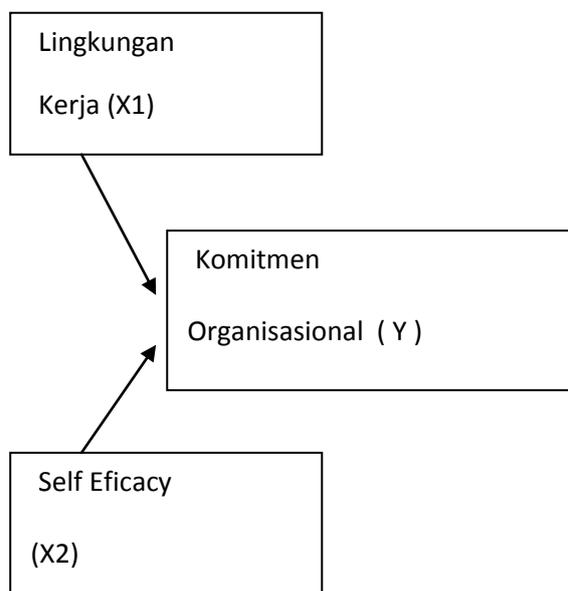
Meyer dan Allen (1993) menyatakan bahwa komitmen dapat muncul dalam bentuk yang berbeda-beda, sehingga tiap-tiap individu dapat merasakan komitmen yang berbeda

terhadap organisasi, pekerjaan, atasan, dan atau terhadap kelompok kerjanya.

Model Grafis Penelitian

Penelitian ini mengkaji aspek faktor lingkungan kerja dan *self efficacy* terhadap komitmen organisasional. Hubungan antar variabel penelitian adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1.  
Model Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Self Efficacy*, Terhadap Komitmen Organisasional



Keterangan Gambar :

1. Variabel X1 adalah lingkungan kerja mempengaruhi Y, yaitu variabel komitmen organisasional, dirumuskan dalam Hipotesis 1.
2. Variabel X2 adalah *self efficacy* mempengaruhi Y, yaitu variabel komitmen organisasional, dirumuskan dalam Hipotesis 2

Model Matematis Penelitian

Persamaan Regresi yang menunjukkan pengaruh lingkungan kerja dan *self efficacy* terhadap komitmen organisasional. Notasi persamaannya adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

Keterangan :

- Y : Komitmen Organisasional
- X<sub>1</sub> : Lingkungan Kerja
- X<sub>2</sub> : *Self Efficacy*
- b : *beta* / koefisien regresi
- e : *error* / variabel diluar model yang tidak diuji

Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan untuk menjelaskan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

a) Hipotesis 1 (H1) :

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dosen di Politeknik Negeri Semarang. *Semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasional*

b) Hipotesis 2 (H2) :

*Self efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dosen di Politeknik Negeri Semarang. *Semakin tinggi self efficacy pegawai, maka semakin tinggi komitmen organisasional*

**3. Metode Penelitian**

Pendekatan penelitian ini menggunakan tipe penelitian penjelasan (*explanatory research*), dengan menggunakan metode survei, yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan pengaruh antara faktor lingkungan kerja dan *self-efficacy* terhadap komitmen organisasional pegawai. Data yang berhubungan dengan variabel penelitian dikumpulkan dari jawaban atau tanggapan dosen pada Politeknik Negeri Semarang yang terpilih sebagai sampel penelitian. Jawaban dan tanggapan tersebut diperoleh dari kuesioner yang disampaikan secara langsung kepada responden serta untuk mendukung hasil penelitian ini dilengkapi dengan metode dokumentasi.

Populasi penelitian adalah seluruh dosen yang besrtatus sebagai pegawai negeri sipil

pada Politeknik Negeri Semarang dengan jumlah 352 orang pegawai. Untuk menentukan jumlah pegawai yang dijadikan sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 100 responden mengacu pada teori Frank Lynch, dengan menggunakan sampel *purposive (purposive sampling)*, batasan yang diambil adalah dosen yang sudah memiliki masa kerja 6 tahun ke atas .

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner (daftar pernyataan) yang diberikan kepada responden. Masing-masing pernyataan yang terdapat dalam kuesioner lingkungan kerja, *self efficacy* dan komitmen organisasional terdiri dari pilihan jawaban Sangat Setuju (SS) dengan skor 7, Setuju (S) dengan skor 6, Agak Setuju (AS) dengan skor 5, Netral (N) dengan skor 4, Kurang Setuju (KS) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

### **3.1. Analisis Data dan Pembahasan**

Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan *self efficacy* terhadap komitmen organisasional dilakukan dengan observasi langsung. Sebagai responden penelitian adalah dosen yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil pada Politeknik Negeri Semarang, jumlah keseluruhan pegawai tersebut adalah 352 orang. Jumlah kuesioner yang dibagikan sebanyak 100 buah angket, seluruh angket diisi lengkap oleh responden.

Pengujian validitas digunakan untuk menguji validitas tiap – tiap butir instrumen. Penelitian ini menggunakan alat analisis analisis faktor (*factor analysis*) untuk menguji validitas tiap – tiap butir terhadap seluruh instrumen yang digunakan. Dalam pengujian validitas, tiap-tiap butir instrumen dikatakan valid apabila *loading factor (component matrix)* lebih besar dari 0,4 dan dinyatakan memiliki sampel yang memadai jika  $KMO > 0,5$ .

Hasil statistik validitas variabel lingkungan kerja, *self efficacy*, dan komitmen organisasional untuk menguji kecukupan sampel yaitu angka *KMO and Bartlett's test* adalah diatas 0,5 dan signifikan pada 0,000, maknanya jumlah sampel sudah layak atau memadai untuk dilakukan analisis lebih lanjut, yaitu diuji kevalidan dan kehandalannya.

Hasil analisis faktor pada pertanyaan-pertanyaan lingkungan kerja, *self efficacy* dan variabel komitmen organisasional menunjukkan besaran *loading factor (component matrix)* lebih besar dari 0,4, sedangkan besaran *loading factor (component matrix)* yang disyaratkan dalam uji validitas adalah lebih besar dari 0,4, oleh karena semua pertanyaan memiliki *loading factor (component matrix)* lebih besar dari 0,4, maka keputusan yang diambil adalah semua pertanyaan pada variabel komitmen organisasional dinyatakan valid sehingga tidak terdapat butir yang harus digugurkan.

Pengujian reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi jawaban responden, dalam hal ini konsistensi jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan. Uji reliabilitas yang digunakan adalah model *Cronbach Alpha* dengan ketentuan jika koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6, maka suatu instrumen dapat dikatakan reliabel atau andal (Sekaran, 2000).

1. Uji reliabilitas instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja menghasilkan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,866 ( $Alpha = 0,866 > 0,6$ ), sehingga secara statistik instrumen lingkungan kerja memiliki tingkat reliabilitas/kehandalan yang baik.
2. Uji reliabilitas instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *self efficacy* menghasilkan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,924 ( $Alpha = 0,924 > 0,6$ ), sehingga secara statistik instrumen *self efficacy* memiliki tingkat reliabilitas/kehandalan yang baik.

3. Uji reliabilitas instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasional menghasilkan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,889 ( $\text{Alpha} = 0,889 > 0,6$ ), sehingga secara statistik instrumen komitmen organisasional memiliki tingkat reliabilitas/kehandalan yang baik.

Hasil uji regresi memberikan bukti bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang dominan terhadap komitmen organisasional dengan koefisien regresi sebesar 0,358, sedangkan variabel lingkungan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,313. Kedua variabel bebas yaitu lingkungan kerja, *self efficacy* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, makna dari pengaruh tersebut peningkatan terhadap variabel lingkungan kerja, *self efficacy* akan berdampak pada peningkatan komitmen organisasional.

Dengan demikian persamaan regresinya:

$$Y = 0,313 X_1 + 0,358 X_2$$

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, adalah lebih kecil dari  $\alpha$  ( $\rho$ ) 5%, maka secara bersama-sama (simultan) ada pengaruh yang signifikan di antara variabel lingkungan kerja, *self efficacy* yang diuji terhadap variabel komitmen organisasional, sehingga model yang diuji memenuhi kriteria *fit* model

## HASIL UJI t

### Hipotesis 1

**H1 : Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dosen di Politeknik Negeri Semarang. Semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasional**

Pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional dengan koefisien *beta* regresi sebesar 0,313, hal tersebut menandakan koefisien *beta* lingkungan kerja mempunyai koefisien positif sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh lingkungan

kerja terhadap komitmen organisasional adalah pengaruh yang searah.

Koefisien *beta* lingkungan kerja dinyatakan signifikan pengaruhnya terhadap komitmen organisasional, ditunjukkan dengan *t* sebesar 3,987 dan signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, adalah kurang dari  $\rho$  5% (0,05), dengan demikian hipotesis yang berbunyi lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, **terbukti**

### Hipotesis 2

**H2 : *Self efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dosen di Politeknik Negeri Semarang. Semakin tinggi *self efficacy* pegawai, maka semakin tinggi komitmen organisasional**

Pengaruh *self efficacy* terhadap komitmen organisasional dengan koefisien *beta* regresi sebesar 0,358, hal tersebut menandakan koefisien *beta self efficacy* mempunyai koefisien positif sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh *self efficacy* terhadap komitmen organisasional adalah pengaruh yang searah.

Koefisien *beta self efficacy* dinyatakan signifikan pengaruhnya terhadap komitmen organisasional, ditunjukkan dengan *t* sebesar 5,182 dan signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, adalah kurang dari  $\rho$  5% (0,05), dengan demikian hipotesis yang berbunyi *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, **terbukti**

## 3.2. Hasil Penelitian

Berdasarkan uji statistik terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, Faktor kenyamanan, keamanan kerja, kebebasan berpendapat, teman kerja dan hubungan antara sesama teman maupun atasan, kondisi ruangan, penataan ruangan, kerindangan, sarana dan prasarana yang memadai serta pengaturan

tempat kerja secara psikis keadaan tersebut akan menciptakan suasana yang kondusif untuk melakukan kerja sehingga target kerja akan dapat lebih mudah tercapai dalam waktu yang tepat dan hasil optimal. Bila faktor-faktor tersebut terpenuhi maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja itu adalah baik sehingga lingkungan kerja yang baik bagi seseorang yang bekerja, sehingga komitmen akan meningkat karena ditunjang oleh lingkungan kerja yang kondusif.

Berdasarkan uji statistik terbukti bahwa *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Bahwa orang dengan *self efficacy* tinggi cenderung tidak mudah putus asa jika menghadapi kesulitan-kesulitan pekerjaan. Bagaimanapun rumitnya tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan, orang dengan *self efficacy* tinggi akan cenderung termotivasi untuk dapat menyelesaikan, tidak ada motivasi untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasinya hanya karena adanya kesulitan atau rintangan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan.

#### **4. Kesimpulan dan Saran**

##### **4.1. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen organisasional dosen di Politeknik Negeri Semarang dipengaruhi secara signifikan oleh *self efficacy*, maknanya bahwa semakin kuat pengaruh *self efficacy*, komitmen organisasional dosen semakin tinggi. Hasil tersebut mencerminkan kesediaan dosen mengerjakan tugas, harapan individu dari pelaksanaan tugas dan kecocokan pekerjaan memberikan dampak yang signifikan terhadap komitmen organisasional dosen.
2. Komitmen organisasional dosen di Politeknik Negeri Semarang dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja, maknanya bahwa semakin kuat pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasional dosen

semakin tinggi. Hasil tersebut mencerminkan kerjasama antar pegawai, petunjuk dan arahan pimpinan serta kenyamanan dan ketentraman bekerja dosen memberikan dampak yang signifikan terhadap komitmen organisasional dosen.

##### **4.2. Saran**

Beberapa hal yang dapat disarankan bagi penelitian yang akan datang adalah sebagai berikut :

1. Peningkatan komitmen organisasional pegawai berupa rasa memiliki terhadap organisasi, dimana dosen perlu untuk lebih ditanamkan untuk bekerja dengan baik, meningkatkan kesetiaan dosen terhadap organisasinya agar memiliki dedikasi dan loyalitas yang lebih tinggi untuk turut serta memajukan organisasi
2. Peningkatan faktor *self efficacy* dapat ditingkatkan disarankan untuk memberikan kesempatan kepada dosen untuk mendiskusikan suatu permasalahan secara terbuka dan memberikan kesempatan turut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan serta memberikan keleluasan dan kebebasan serta memberikan wewenang yang lebih besar kepada dosen di dalam pelaksanaan pekerjaan

##### **Implikasi Manajerial**

Implikasi manajerial atas temuan penelitian ini adalah :

1. Implikasi manajerial terkait hasil pengaruh *self efficacy* terhadap komitmen organisasional adalah meningkatkan kemampuan dosen baik secara teori atau praktek, melalui pendidikan dan pelatihan, *workshop* atau pelatihan, *in house training*, peningkatan profesionalitas dalam pelaksanaan tugas. Memberikan dorongan dari rekan kerja maupun atasan diharapkan semakin memperkuat *sense of self efficacy* kuat individu dalam menghadapi situasi tertentu dan akan mencurahkan semua

usaha dan perhatiannya sesuai dengan tuntutan dari situasi tersebut dalam mencapai suatu tujuan. *Self efficacy* individu yang semakin tinggi akan menyebabkan individu berani melakukan perubahan penetapan tujuan pada tingkat lebih tinggi. Perubahan tujuan pada tingkat lebih tinggi menuntut individu tersebut melakukan perubahan perilaku seperti usaha yang lebih keras dan konsentrasi lebih tinggi untuk mencapai tujuan baru yang ditetapkan dikarenakan dengan keyakinan diri yang dimiliki individu merupakan salah satu faktor untuk menghasilkan usaha yang positif dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Dalam rangka mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif di organisasi, maka implikasi manajerial dari temuan penelitian ini adalah pimpinan perguruan tinggi perlu lebih memupuk kerjasama antar sesama dosen dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, Penataan lingkungan kerja dengan mengutamakan kebersihan lingkungan dan tempat bekerja serta kerapian ruang kerja sangat penting untuk menunjang kenyamanan bekerja dosen, karena hal tersebut berdampak pada peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

### Rekomendasi Penelitian Mendatang

Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan melihat keterbatasan-keterbatasan pada penelitian ini yang dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan penelitian ini dimasa yang akan datang. Perluasan penelitian yang disarankan dari penelitian ini adalah menambah komitmen organisasional. Selain itu indikator-indikator penelitian yang digunakan dalam penelitian dapat ditambah dengan indikator lain yang relevan dengan penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

Allen, N. J., dan Meyer, J. P., & Smith, A. 1993. *"Commitment to Organization & Occupations: Extension & Test of a*

### *Three-Commitment*

*Conceptualization"*, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, no.4, p.538-550.

- Corsun, D. L, dan Enz, C.A, 1999. *"Predicting Psychological Empowerment Among Service Workers: The Effect of Support-Based Relationship"*, *Human Relation*, Vol.52, No.2. .
- Hariyanto Novan dan Dian Triyani 2004. *Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pekerja Jarak Jauh Pada Perusahaan Pemberitaan Internet On-Line di Indonesia* Tesis. Program Magister Manajemen, Universitas Diponegoro, Semarang
- Imam Ghozali. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Kreitner, R. dan Kinicki, A., 2003. *Organizational Behavior*, Fifth Edition, McGraw- Hill Higher Education.
- Meyer, J. P. , Natalie J. Allen dan Caterine A. Smith, 1993. *Commitment to Organization and Occupation : Extensions and Test of Three Component Conceptualization*, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, No. 4, p. 338 – 351.
- Miner, John B. 1988. *Organizational Behavior, Performance & Productivity*, State University New York at Buffalo
- Robbins, Stephen P, 1996 *Organizational Behaviour : Concepts, Controversies, Applications*. 7 th Edition. New Jersey, Prentice Hall.
- Rr. Lita Hadiati Wulandari dan Eqi Mardhani, 2009, *Hubungan Self Efficacy dengan Komitmen Guru Sekolah Dasar Chandra Kusuma Medan*, *Jurnal Psikologi*, Volume 4, Nomor 2, Juni, hal 65 -69
- Shahid N. Bhuian dan Bulent Menguc, 1996, *An Extension and Evaluation of*

*Job Characteristics, Organizational Commitment and Job Satisfaction in an Expatriate, Guest Worker, Sales Setting*, Journal of Personal Selling & Sales Management, Vol. XXII, Number 1, p 1 – 11. Sihombing, Umberto, 2001, *Pengaruh Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Belajar*. Jurnal Editorial Pendidikan dan Kebudayaan, 39, 1 – 15, 8 Januari 2007.

Steers, Richards M. dan Porters, Lyman W. 1987. *Motivation and Work Behaviour*, 3<sup>rd</sup> ed. Mc Graw Hill, Inc.  
<http://www.des.emory.edu/mfp/BanEncy.html>