

PENGARUH *ORGANIZATION-BASED SELF-ESTEEM* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI

Adi Indrayanto

***Abstract** : The research aims to investigate and examine the mediating effect of organizational commitment on employees' performance, in the context of organization-based self-esteem at public organization. It is expected that the result of the research will provide an account to human resources management literature with regards to organizational commitment issue. The research is an explanatory study which attempts to examine and describe the variables using cross-sectional data analysis. Quantitative approach and in-depth interview are employed in this research. The research population consists of employees of public organization in Banyumas Area (Banyumas, Purbalingga, Cilacap, dan Banjarnegara regency). Total number of the respondents is 102 (response rate is 51%). Proportional random sampling is employed as the sampling technique of the research. Multiple regression analysis is performed for data analysis purpose. The result shows that organizational commitment has mediating effect on the relationship between organization-based self-esteem and employees' performance.*

***Key words** : organizational based self-esteem, organizational commitment, performance, public organization, Banyumas*

PENDAHULUAN

Peranan pegawai pemerintah daerah sebagai pelayan masyarakat saat ini telah mengalami perkembangan yang pesat. Reformasi sistem kepegawaian seharusnya dapat meningkatkan kualitas layanan pemerintah kepada masyarakatnya, hal ini sejalan dengan Peraturan Presiden no 81 tahun 2010 tentang grand design reformasi birokrasi tahun 2010-2015 yang menghendaki adanya peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Semangat untuk dapat melakukan sebuah perubahan besar dalam paradigma dan tata kelola pemerintahan diharapkan dapat mendorong tercapainya tujuan untuk dapat mengurangi dan akhirnya menghilangkan setiap penyalahgunaan kewenangan publik oleh pejabat di instansi yang bersangkutan, menjadikan negara yang memiliki *most-improved bureaucracy*, meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat, meningkatkan mutu perumusan dan pelaksanaan kebijakan/program instansi, meningkatkan efisiensi (biaya dan waktu) dalam pelaksanaan semua segi tugas organisasi, serta menjadikan birokrasi

Adi Indrayanto, Dosen Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Universitas Jendral Soedirman Purwokerto

Indonesia antisipatif, proaktif, dan efektif dalam menghadapi globalisasi dan dinamika perubahan lingkungan strategis.

Pencapaian terhadap reformasi birokrasi akan dapat terlaksana jika terdapat peranan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia senantiasa melekat pada organisasi apapun sebagai faktor penentu keefektifan sebuah organisasi (Rivai, 2001). Fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam suatu organisasi harus mampu menjadi mitra kerja yang dapat diandalkan, baik oleh pimpinan puncak, maupun setiap lini organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Cichy *et al.* (2009), bahwa para pemimpin saat ini berada dalam tekanan yang tinggi untuk membantu organisasi dalam memberikan tanggapan terhadap tantangan-tantangan yang berkaitan dengan persaingan global dengan memberikan kontribusi yang bernilai tambah bagi kemajuan suatu organisasi.

Dalam prakteknya permasalahan utama yang mengemuka adalah bukan lagi semata-mata masalah SDM yang berkualitas, tetapi bagaimana mempertahankan SDM yang berkualitas tersebut untuk senantiasa memiliki kinerja yang baik. Dalam konteks pelayanan pegawai organisasi publik maka memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah salah satu kunci keberhasilan dalam melakukan reformasi birokrasi. Beberapa faktor yang telah diidentifikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai khususnya diantaranya adalah adanya komitmen organisasional dan *organization-based self-esteem (OBSE)*. Gardner, Dyne, Pierce (2004) dalam penelitian menjelaskan bahwa *OBSE* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini kemudian diperkuat oleh penelitian Gardner and Pierce (2011) yang menemukan bahwa *OBSE* memiliki efek yang positif pada berbagai outcome yang bersifat positif diantaranya adalah kinerja pegawai. Sementara itu beberapa penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh dari komitmen terhadap kinerja diantaranya adalah Indrayanto *et al.* (2012), penelitian tersebut mempertegas hasil sebelumnya dari penelitian Pillai dan Williams (2004). Pada penelitian sebelumnya Pierce *et al.* (1989) mengungkapkan bahwa keberadaan *OBSE* berpengaruh terhadap komitmen organisasi. *OBSE* adalah penilaian terhadap dirinya sendiri sebagai anggota organisasi dalam konteks organisasi. *OBSE* ini mencerminkan penilaian atau evaluasi pegawai terhadap kemampuan atau keberartian pribadi dalam mengerjakan tugas sebagai anggota organisasi. Pegawai dengan tingkat *OBSE* yang tinggi cenderung menjadi warga organisasi yang lebih baik (Tang dan Ibrahim, 1998).

Berdasarkan fenomena dan penelitian yang sebelumnya terjadi maka dapat diketahui bahwa masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah meliputi pengaruh *OBSE* terhadap kinerja, pengaruh *OBSE* terhadap komitmen organisasional, dan pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Organization-Based Self-Esteem

Self-esteem adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Perasaan-perasaan *self-esteem*, pada kenyataannya terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita. *Self-esteem* diukur dengan pernyataan positif maupun negatif. Pernyataan positif pada

survey *self-esteem* adalah “saya merasa bahwa saya adalah seseorang yang sangat berarti, seperti orang lainnya, sedangkan pernyataan-pernyataan yang negatif adalah “saya merasa bahwa saya tidak memiliki banyak hal untuk dibanggakan”. Orang yang sepakat dengan pernyataan positif dan tidak sepakat dengan pernyataan negatif memiliki *self-esteem* yang tinggi dimana mereka melihat dirinya berharga, mampu dan dapat diterima. Orang yang dengan *self-esteem* rendah tidak merasa baik dengan dirinya (Kreitner dan Kinicki, 2003). Beberapa ahli telah memberikan pengertian tentang *self-esteem*, diantaranya yaitu: Cook, Hunsaker, Coffey (1997) menyatakan bahwa *self-esteem* adalah penilaian yang dibuat seseorang tentang nilai dirinya sendiri. Robbins dan Judge (2010) memberikan pengertian yang hampir sama, yaitu *self-esteem* adalah derajat harga diri seorang individu, semakin tinggi perasaan terhadap harga dirinya maka semakin tinggi pula keinginan seseorang tersebut untuk mengontrol rekan-rekannya. Dalam konteks organisasi maka *self-esteem* dimaknai sebagai kebanggaan terhadap organisasinya.

Komitmen Organisasional

Salah satu definisi mengenai komitmen yang seringkali digunakan adalah definisi yang diperkenalkan oleh Mowday, Steers, dan Porter (1979) yang menyatakan komitmen sebagai suatu kekuatan relatif dari keterlibatan dan keterikatan seseorang terhadap suatu organisasi. Adapun definisi yang dikemukakan oleh Mowday *et al.* (1979) tersebut mengandung tiga hal penting. Pertama adalah adanya keinginan yang kuat untuk menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi. Kedua, adanya kemauan untuk melakukan sesuatu demi kepentingan organisasi. Ketiga, kepastian untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sementara itu Meyer dan Allen (1991) menyatakan bahwa komitmen organisasional terdiri dari tiga komponen dan masing-masing dari komponen ini dapat dibedakan satu dengan yang lainnya. Konstruk komitmen multidimensional ini terdiri dari komponen afektif, kontinuan dan normatif. komponen-komponen komitmen ini kemudian banyak digunakan dalam berbagai penelitian komitmen organisasional.

Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara (2000) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Mangkunegara (2001) juga menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Hasibuan (2001) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Cushway (2002) kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan. Mathis dan Jackson (2002) menyatakan

bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

Pengaruh OBSE terhadap Komitmen Organisasional

Para peneliti yang terdahulu telah membuktikan secara empiris bahwa OBSE berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi tingkat organizational based self-esteem maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasinya. Menurut Wijayawati dan Winarna (2004) dalam penelitiannya menyatakan bahwa tingkat organizational based self-esteem yang tinggi akan mempengaruhi tingkat komitmen organisasional secara positif. Karyawan yang menilai diri mereka sebagai orang yang penting, efektif, berharga dan berarti, akan menyatukan organisasi dalam kehidupannya dan menjadikan tujuan dan sistem nilai organisasi sebagai bagian dari kehidupannya. Hal ini menimbulkan keinginan dari karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan.

H1: *Organization-based self-esteem* berpengaruh terhadap komitmen organisasional

Pengaruh OBSE terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Gardner, Dyne, Pierce (2004) menunjukkan bahwa OBSE memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam konteks organisasi publik seperti pegawai pemerintah daerah, maka harga diri yang tinggi terhadap organisasinya diharapkan akan dapat meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian tersebut kemudian diperkuat oleh ini penelitian Gardner and Pierce (2011) yang juga menemukan bahwa OBSE memiliki efek yang positif pada berbagai outcome yang bersifat positif diantaranya adalah kinerja pegawai.

H2: *Organization-based self-esteem* berpengaruh terhadap kinerja

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja

Komitmen organisasional memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja seseorang. Seorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik apabila senantiasa memberikan komitmen yang tinggi kepada organisasinya. Tujuan organisasi yang tercapai sebagai akibat dari kinerja bawahan yang baik akan berdampak pula dalam bentuk perkembangan karir karyawan. Penelitian Jaramillo, Mulki dan Marshall (2005) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut diperkuat oleh Indrayanto *et al.* (2012) yang melakukan penelitian komitmen organisasional pada organisasi Satpol-PP.

H3: Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja

METODE

Sampel

Populasi penelitian ini adalah para Pegawai Negeri Sipil (PNS) di wilayah kabupaten Eks Karesidenan Banyumas. Dengan menggunakan metode *proportionate random sampling* kuesioner didistribusikan langsung pada 200 PNS,

sebanyak 102 kuesioner kembali dengan lengkap sehingga diketahui response rate sebesar 51%.

Pengukuran

Kuesioner terdiri dari pernyataan yang diajukan dan dinilai oleh responden. Pernyataan tentang persepsi *OBSE* (10 pertanyaan), komitmen (18 pertanyaan), dan kinerja (4 pertanyaan). *OBSE* diukur dengan skala yang dikembangkan dari Rosenberg (1965) dalam Mas'ud (2004), Variabel komitmen organisasional diukur dengan menggunakan pertanyaan yang dikembangkan Meyer dan Allen (1991), dan variabel kinerja diukur dengan mengembangkan pengukuran yang dikembangkan dan disesuaikan disesuaikan dari Casimir *et al.* (2006). Pengujian validitas dan reliabilitas menunjukkan hasil yang baik. Korelasi antar item pertanyaan yang digunakan untuk menilai validitas internal menunjukkan nilai korelasi yang tinggi ($p < 0,05$) untuk setiap item. α Cronbach yang digunakan untuk menilai keandalan menunjukkan bahwa instrumen memiliki nilai α yang baik ($\alpha > 0,6$). Menurut Hair *et al.* (2006) nilai α Cronbach lebih dari 0,6 adalah bermakna baik.

Metode Analisis Data

Setelah entri data dilakukan, dan data yang dikumpulkan telah dilakukan pengecekan dari *missing value*, data kemudian dianalisis untuk mengetahui statistik deskriptif, korelasi, dan koefisien α Cronbach dengan menggunakan PASW 18. Untuk menguji hipotesis maka dilakukan analisis regresi berganda. Untuk memberikan pemaknaan terhadap kemungkinan terjadinya efek mediasi maka akan dilakukan pengujian sesuai dengan metode Baron dan Kenny (1986).

PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Sebanyak 102 responden yang terlibat dalam penelitian ini, 72 persen adalah laki-laki dengan kisaran usia antara 30-40 sebanyak 40 persen dan sebanyak 47 persen adalah mereka yang memiliki pengalaman kerja selama lebih dari 8 tahun. Tabel I menyajikan rata-rata, deviasi standar, korelasi Pearson antara semua variabel, dan koefisien α Cronbach untuk menguji internal konsistensi. Korelasi antara semua variabel menunjukkan tingkat signifikan dan positif ($p < 0,01$). Hubungan antara komitmen organisasional dan *OBSE* adalah yang tertinggi ($r = 0,70$), di sisi lain *OBSE* dan kinerja menunjukkan hubungan terendah ($r = 0,26$). Konsistensi internal untuk semua variabel yang divalidasi oleh koefisien Cronbach diterima ($\alpha = 0,82-0,93$).

Tabel 1. Rata-rata, deviasi standar, dan korelasi antar variabel

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4
1 <i>OBSE</i>	2.95	0.65	(0.88)			
2 Komitmen organisasional	3.05	0.45	0.70	(0.78)		
3 Kinerja	3.61	0.85	0.26	0.44	(0.90)	

Keterangan: Koefisien Cronbach's α ditunjukkan pada nilai dalam kurung. $N=102$. $p < 0.01$ untuk semua koefisien korelasi Pearson (two-tailed test)

Hasil pengujian regresi berganda dan kesimpulan pengujian hipotesis secara lengkap disajikan pada Tabel II sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Regresi Berganda dan kesimpulan pengujian hipotesis

Variabel terikat	Variabel bebas	Beta	<i>t</i>	Model R^2	Model <i>F</i>	Kesimpulan
1. Komitmen organisasional	<i>OBSE</i>	0.70	9.83**	0.49	96.54**	H1 terdukung
2. Kinerja	<i>OBSE</i>	0.26	2.68**	0.07	7.17**	H2 terdukung
3. Kinerja	<i>OBSE</i>	-0.10	0.81 ^{ts}			
	Komitmen organisasional	0.51	4.08**	0.20	12.49**	H3 terdukung

Keterangan: ** $p < 0.01$, ts= tidak signifikan

Pengujian terhadap hipotesis 1 menunjukkan bahwa pengaruh *OBSE* terhadap komitmen organisasional memiliki koefisien *beta* sebesar 0,70 dan signifikansi ($p < 0,01$ atau tingkat kesalahan lebih kecil dari *alpha* sebesar 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa *OBSE* berpengaruh terhadap komitmen, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “*Organization-based self-esteem* berpengaruh terhadap komitmen organisasional” terdukung pada penelitian ini.

Sementara itu hasil pengujian hipotesis 2 menjelaskan jalur hubungan *OBSE* dengan kinerja yang memiliki koefisien *beta* sebesar 0,26 dan tingkat signifikansi ($p < 0,01$ atau tingkat kesalahan lebih kecil dari *alpha* sebesar 5 persen (0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa *OBSE* berpengaruh terhadap kinerja, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “*Organization-based self-esteem* berpengaruh terhadap kinerja” tidak dapat ditolak.

Pengujian hipotesis 3 menunjukkan bahwa jalur komitmen organisasional terhadap kinerja memiliki koefisien *beta* sebesar 0,51 dengan tingkat signifikansi ($p < 0,01$ atau tingkat kesalahan lebih kecil dari *alpha* sebesar 5 persen (0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa *OBSE* berpengaruh terhadap kinerja, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja” dapat diterima.

Berdasarkan hasil pengujian multiple regression diketahui bahwa efek mediasi yang dikemukakan oleh Baron dan Kenny (1986) menunjukkan bahwa hasil koefisien *beta* pengaruh *OBSE* terhadap kinerja mengalami penurunan yaitu semula 0,26 menjadi -0,10 Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pemediasian dari variabel komitmen secara penuh (*fully mediated*) terhadap pengaruh *OBSE* pada kinerja.

Pembahasan

Salah satu temuan dalam penelitian ini adalah bahwa *OBSE* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil ini bermakna bahwa semakin tinggi *OBSE* pada diri pegawai PNS maka akan semakin kuat pula komitmen dari para pegawai tersebut kepada organisasinya. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa pada organisasi pemerintah, terutama di daerah. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya seperti Elloy (2004) yang meneliti pada peran *superleader* pada pegawai di Amerika Serikat. Pada penelitian ini komitmen organisasional dan *OBSE* terhubung melalui adanya peran *super leader* yang kuat. Sementara pada penelitian ini hubungan *OBSE* dan komitmen organisasional sangatlah tinggi. Temuan ini memberikan ilustrasi yang jelas mengenai adanya pandangan bahwa para pegawai negeri sipil saat ini adalah pekerjaan yang banyak diinginkan, oleh karenanya hal ini menjadi mendorong rasa bangga menjadi pegawai negeri sipil yang akhirnya akan mendorong tumbuhnya komitmen yang kuat pada diri pegawai.

Temuan penelitian ini menyatakan bahwa komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini dapat diartikan semakin tinggi komitmen maka akan semakin tinggi pula kinerja para PNS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada terdapat adanya keterlibatan pegawai yang tinggi, kesadaran yang tinggi untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Temuan pada penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya seperti Allen dan Mayer (1990), Renn (2003) dan Jaramillo, Mulki dan Marshall (2005). Secara umum penelitian-penelitian tersebut memberikan bukti bahwa komitmen adalah salah satu faktor yang dapat menjelaskan kinerja seorang pegawai. Pada penelitian ini, adanya perasaan yang kuat dari PNS untuk memberikan yang terbaik bagi organisasinya memegang peran penting dalam menunjang kinerjanya. Pada saat seorang PNS memiliki kesadaran untuk tetap ada di organisasinya maka yang bersangkutan akan terdorong untuk lebih disiplin dan bekerja lebih keras. Penelitian ini telah mengkonfirmasi bahwa adanya komitmen pada PNS akan memiliki peluang lebih besar untuk meningkatkan kinerja dengan lebih mudah, komitmen yang didorong dalam rangka menunjang tugas dan tanggung jawab seorang PNS dapat menciptakan suatu perasaan yang nyaman dalam bekerja.

Penelitian dari Strauss (2005) menunjukkan bahwa *OBSE* memiliki pengaruh yang kuat dengan kinerja. Hasil penelitian Strauss (2005) sejalan dengan penelitian ini meski latar belakang responden dan kerangka konseptual masing-masing penelitian berbeda. Penelitian Strauss (2005) dilakukan dengan melibatkan para *sales* di Amerika Serikat, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PNS di Indonesia. Temuan penelitian ini memberikan bukti yang kuat bahwa dengan memiliki kebanggaan pada diri seseorang sebagai bagian dari suatu organisasi akan menyebabkan munculnya kinerja yang tinggi. Adanya temuan ini memberikan penjelasan dan masukan pula bagi para pengambil kebijakan untuk dapat mendorong peningkatan kebanggaan dan harga diri pegawai terhadap organisasinya sehingga pegawai pada akhirnya akan memiliki kesadaran sendiri terhadap tugas dan tanggung jawabnya, pada akhirnya hal ini akan mendorong terjadinya peningkatan kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa perlu dibangunnya suatu sikap yang didasari oleh *Organization-Based Self-Esteem* pada diri PNS dalam rangka meningkatkan kinerja. Cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan *OBSE* dapat dilakukan dengan memperhatikan kepuasan terhadap

diri sendiri dari pegawai, bagaimana pegawai melihat kebergunaannya bagi organisasi, bagaimana pegawai melihat kualitas dirinya, bagaimana pegawai dalam menjalankan tugas, serta bagaimana karyawan merasa bangga terhadap organisasinya. Adanya peningkatan *OBSE* pada akhirnya akan mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai yang menjadi tujuan para pengambil kebijakan khususnya dibidang pengembangan sumber daya manusia.

Saran

OBSE adalah salah satu variabel yang dapat meningkatkan kinerja dengan melalui peningkatan level komitmen organisasional yang kuat. Bagi pengambil kebijakan, meningkatkan *OBSE* akan lebih mudah dilakukan dengan memberikan dorongan terhadap para pegawai untuk merenungi betapa pekerjaan dan organisasi dimana pegawai tersebut bekerja sangat memiliki dampak yang positif bagi lingkungan dan masyarakat.

Beberapa bagian penelitian ini memiliki keterbatasan, diantaranya adalah mengenai *common method bias*, yaitu pegawai memberikan penilaian terhadap dirinya sendiri sehingga dimungkinkan terjadinya bias. Disamping itu pengambilan data secara *cross section* yang dapat juga menyebabkan proses visualisasi permasalahan menjadi lebih sederhana dibanding fenomena yang sesungguhnya terjadi. Berdasarkan keterbatasan penelitian, maka dapat dirumuskan penelitian dimasa yang akan datang agar dapat dilakukan dengan memperhatikan peristiwa secara longitudinal dengan menggunakan penelitian secara *time series*, atau dapat dilakukan juga penelitian dengan menggunakan metode eksperimental.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J., & Meyer, J.P. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. *Journal of occupational psychology*, Vol. 63, pp. 1-18.
- Baron, R.M & David. A. Kenny. 1986. *The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations*. *Journal of Personality and Social Psychology* 1986, Vol. 51, No. 6, 1173-1182.
- Casimir, G., Waldman, D., Bartram, T. Dan Yang, S. 2006. Trust and the relationship between leadership and follower performance: opening the black box in Australia and China. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Vol. 12. pp. 72-88.
- Cichy, Ronald F., Cha, Jae Min., Kim, Seung Hyun., 2009, The relationship between organizational commitment and contextual performance among private club leaders, *International Journal of Hospitality Management*, Vol 28, No 1, pp. 53-62

- Cook, Curtis W., Hunsaker, Phillip L., Coffey, Robert E. 1997. *Management and organizational behaviour*, Irwin (Chicago)
- Cushway, Barry., *Human Resource Management*, 2002 , Penerbit PT. Elex Media computindo
- Elloy, David F. 2005, The influence of superleader behaviors on organization commitment, job satisfaction and organization self-esteem in a self-managed work team, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 26, Iss: 2 pp. 120 – 127
- Gardner, Donald G., Dyne, Linn V., Pierce, Jon L., 2004, The effects of pay level on organization-based self-esteem and performance: A field study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* Vol. 77, pp. 307–322
- Gardner, Donald G., Pierce, Jon L. 2011, A question of false self-esteem: Organization-based self-esteem and narcissism in organizational contexts, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 26 Iss: 8 pp. 682 – 699
- Hair, J. F. Jr., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. O., Tatham, R. L. 2006. *Multivariate data Analysis*. Pearson Prentice Hall.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2001, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- Indrayanto, A., Troena, Eka A., Surrachman, Noermijati, 2012. Efek pemediasian kepercayaan terhadap pengaruh kepemimpinan transformasional pada komitmen pegawai Satpol-PP di Eks Karesidenan Banyumas. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol 10, No 2, pp252-261
- Jaramillo, Fernando, Mulki, Jay P., and Marshall, Greg W., 2005. A Meta-Analysis of the Relationship between Organizational Commitment and Salesperson Job Performance: 25 Years of Research. *Journal of Business Research*, Vol. 58, pp. 705-714.
- Kinicki, A., and Kreitner, R. 2006. *Organizational Behavior: Key Concepts, Skills & Best Practices* (2nd ed., 460 pages). Burr Ridge, ILL: Irwin/McGraw-Hill.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu., 2000, *Manajemen sumberdaya manusia perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu., 2001, *Manajemen sumberdaya manusia perusahaan*. Bandung: Rosda.

- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*, Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. 1991. Development of Organizational Commitment During the First Year of Employee : A Longitudinal Study of Pre- and Post Entry Influences. *Journal of Management*, Vol.17, pp. 717-733.
- Mowday, R., Steers, R., and Porter, L., 1979, The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, Vol 14, pp. 224-247.
- Peraturan Presiden no 81 tahun 2010 tentang grand design reformasi birokrasi tahun 2010-2015
- Pillai, R., Williams, E. 2004. Transformational leadership, self-efficacy, group cohesiveness, commitment, and performance, *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 17 No. 2, pp. 144-159.
- Rivai, H.A. 2001. Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensitas Keluar: Pengujian Empiris Model Turnover Lum et al, *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 3 (1): 335-352.
- Renn, Robert W., 2003, Moderation by goal commitment of the feedback–performance relationship: Theoretical explanation and preliminary study, *Human Resource Management Review*, Vol 13, No. 4, pp. 561-580
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. 2010. *Organizational Behavior*, 14/E, Prentice Hall, San Diego State University
- Strauss, Judy P. 2005, Multi-source perspectives of self-esteem, performance ratings, and source agreement, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 20 Iss: 6 pp. 464 – 482
- Tang, P., Thomas Li & Abdul H.S Ibrahim. 1998. *Antecedents of Organizational Citizenship Behavior Revisited: Public Personnel In The United States and In The Middle East*, *Public Personnel Management*, 27 (4): 529-550.
- Wijayawati & Winarna, 2004, *Pengaruh Organizational Based Self-Esteem terhadap Keinginan Pindah: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*, *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 4 No. 2, 2004: 130-149.