
**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN EMPOWERMENT TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI
(MTs Al-Hidayah Desa Wedoro Kec. Glagah Kab. Lamongan)**

^{1*}Faiqotul Isma Dwi Utami, ²Dhelittya Finaliyani Putri
^{1*}faiqotul@lecturer.uluwiyah.ac.id, ²dhelittya@lecturer.uluwiyah.ac.id
^{1,2} Institut Agama Islam Uluwiyah Mojokerto

ABSTRACT

The purpose of this research is to analysis effect of organizational culture, empowerment and organizational commitment among teachers at Islamic Junior High School of Nahjatus Sholihin Plawangan Kragan Rembang. The population and sample in this research is all the teachers at Islamic Junior High School of Al Hidayah Desa Wedoro Kec. Glagah Lamongan which is 31 teachers and employees, because the population is less than 100 in its account, then the sample is taken from that population. Design of this research is quantitative research because testing relationship between three variable there is Organizational culture, Empowerment and Organizational commitment. Collecting data methods using questionnaire which is given to all the teachers at Islamic Junior High School of Al Hidayah Desa Wedoro Kec. Glagah Lamongan as the respondents than it is analyzed using pearson effect of and proceed with 17th version of SPSS software.

Based on the analysis results indicate a trend most of the respondents consider the principal's organizational culture at Islamic Junior High School of Al Hidayah Desa Wedoro Kec. Glagah Lamongan is good enough. Empowerment of the principal teacher at Islamic Junior High School of Al Hidayah Desa Wedoro Kec. Glagah Lamongan already good but needs to be increased again. There is a significant positive effect (partial and simoultansly) organizational culture and empowerment on organizational commitment among teachers at Islamic Junior High School of Al Hidayah Desa Wedoro Kec. Glagah Lamongan. Based on the results of this study, the authors give advice to all stakeholders to further empower teachers and employees in teaching and learning process at Islamic Junior High School of Al Hidayah as an effort to increase organizational commitment in school. For madrasah is expected to apply the values reflected in Islamic culture as an effort to increase employee work commitment.

keywords : organizational culture, empowerment and organizational commitment

PENDAHULUAN

Komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Saking pentingnya hal tersebut, sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat ber-jalan secara efisien dan efektif. Komitmen pada guru merupakan suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban sebagai guru yang dapat melahirkan tanggung jawab dan sikap *responsive* dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dalam komitmen tersebut terdapat

beberapa unsur antara lain adanya kemampuan memahami diri dan tugasnya, pancaran sikap bathin (kekuatan bathin) kekuatan dari luar dan tanggap terhadap perubahan. Unsur-unsur inilah yang melahirkan tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban yang menjadi komitmen seseorang sehingga tugas tersebut dilakukan dengan penuh keikhlasan. Tanggung jawab keguruan yang lahir dari komitmen guru profesional adalah tanggung jawab yang tidak hanya dialamatkan kepada manusia, akan tetapi juga dipertanggung jawabkan dihadapan Allah swt. Jadi pertanggung jawaban terhadap profesi dalam pandangan islam tidak hanya bersifat horizontal-formal sesama manusia, tetapi juga bersifat vertical-moral, yakni tanggung jawab terhadap Allah swt. Hal ini dipengaruhi oleh organisasi dan pemberdayaa organisasi terhadap SDM yang da

Pemberdayaan juga berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Chegini dan Kheradmand, 2013; Sahoo dan Das, 2013; Bogler dan Somech, 2004). Pemberdayaan karyawan menjadi sesuatu hal yang penting, karena di dalam menghadapi era persaingan dan pelayanan, setiap organisasi membutuhkan karyawan yang cepat tanggap dan mandiri sehingga organisasi mempunyai keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusianya. Pemberdayaan oleh perusahaan digunakan sebagai sarana untuk memperkuat kapabilitas dan komitmen dari karyawan. Tujuan dari pemberdayaan yaitu untuk memunculkan potensi dan modalitas yang ada dalam diri karyawan dan memaksimalkannya sehingga karyawan menjadi mandiri dan meningkat kinerjanya, yang pada akhirnya memberikan nilai manfaat bagi karyawan dan organisasi. Pemberdayaan membantu karyawan untuk menambah kontrol terhadap kinerja mereka dan penanggulangan yang lebih baik terhadap stres. Pemberdayaan juga cenderung menambah inisiatif pribadi karyawan karena mereka akan mampu mengidentifikasi dan mengasumsikan rasa kepemilikan psikologis terhadap pekerjaan mereka.

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh empat faktor masing-masing (1) kecepatan merespon perubahan kebutuhan *customer*, kecepatan mengubah strategi, kecepatan dalam membawa barang dan jasa ke pasar, dan kecepatan dalam menyediakan layanan bagi *customer*, (2) fleksibilitas personil dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan lingkungan bisnis, kemampuan belajar keterampilan baru, dan kesediaan untuk bergeser ke lokasi dan penugasan baru yang belum pernah dikenal, yang menentukan keberhasilan organisasi di masa datang, (3) integritas atau keterpaduan seluruh anggota organisasi dan keterpaduan organisasi perusahaan dengan organisasi para pemasok, serta keterpaduan organisasi dengan *customer*, (4) kemampuan untuk menghasilkan inovasi produk dan proses baru untuk memenuhi kebutuhan *customer* (Mulyadi, (2000:22).

MTS Al Hidayah Desa Wedoro Glagah Lamongan merupakan organisasi Madrasah dengan SDM yang cukup memadai serta budaya yang agamis yang kental. Ketercapaian organisasi ini (dalam observasi peneliti) belum memenuhi sebagaimana yang yang disampaikan oleh Mulyadi. Tujuan penelitian ini adalah menganalisa pengaruh budaya organisasi dan pemberdayaan terhadap komitmen organisasional di MTs Al Hdayah Wedoro, kecamatan Glagah Lamongan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif, karena sistem penulisan penelitian ini dalam bentuk kausalitas antar variabel, yaitu variabel X_1 (Budaya), X_2 (Pemberdayaan) dan Y (Komitmen). Sampel dalam penelitian ini adalah 31 responden yang terdiri atas 27 tenaga pendidikan dan 4 tenaga kependidikan MTs Al Hidayah Kec. Glagah Kab. Lamongan, jangka waktu penelitian pada bulan Pebruari – Juli 2022

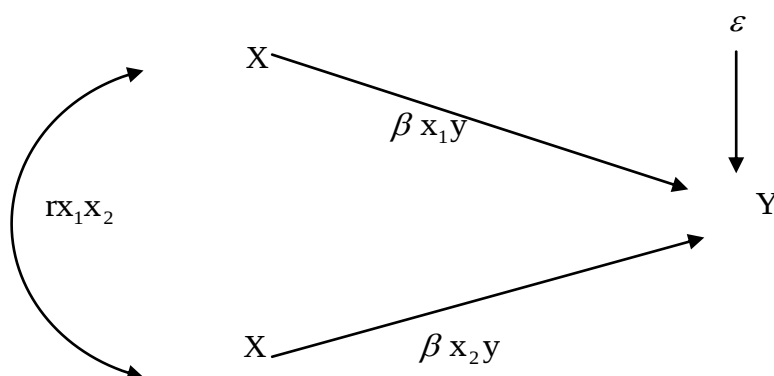
Variabel bebas Penelitian adalah Budaya dan Pemberdayaan Kepala Sekolah

1. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel *output*, kriteria, konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia yang sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah komitmen kerja guru

2. Hubungan Antar Variabel

Dalam penelitian ini variabel X (budaya dan pemberdayaan) diduga ber-korelasi dengan variabel Y (komitmen guru). Hubungan antar variabel X (bebas atau independen) dan variabel Y (terikat atau dependen) dapat dilihat dalam bentuk gambar sebagai berikut :



Gambar 1 Hubungan antar Variabel

Keterangan :

Y = Komitmen
 X_1 = budaya
 X_2 = Pemberdayaan
 β = probabilitas
 ε = tingkat kesalahan

Teknik pengumpulan data menggunakan Angket/ Kuesioner dan Dokumentasi. Dengan Instrumen berbentuk skala Likert. dengan variabel Komitmen Organisasional (Y.1): Komitmen organisasi dalam pendekatan multidimensi didefinisikan sebagai rasa identifikasi, keterlibatan, dan yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasi, dengan tiga (3) sumber komitmen organisasional yang berbeda yaitu: 1) *Affective commitment*, 2) *Continuance commitment*, 3) *Normative commitment*. (Steers, 1977). Variabel komitmen organisasi diukur dengan menggunakan skala Likert. Dengan indikator dari teori komitmen organisasi dan budaya organisasi serta pemberdayaan, Pentahapan uji dilakukan dengan uji validitas dan realibilitas. Analisa Data menggunakan metode analisis statistic yaitu dengan Analisis deskriptif (*Descriptive Analysis*) dan Analisis korelasi berganda

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

1. Variabel Budaya organisasi

Instrumen yang digunakan untuk mengukur Budaya organisasi berupa angket yang berisi 12 pertanyaan (3 item tidak valid) yang mana masing-masing item memiliki 5 alternatif jawaban dengan rentang skor 5 – 1. Dengan demikian skor total harapan terendah adalah 12 dan harapan tertinggi adalah 60. Berdasarkan hasil yang didapat maka dapat dijelaskan bahwa sebanyak 4 responden (12,9%) yang berpendapat bahwa Budaya organisasi di MTs Al Hdayah Wedoro, kecamatan Glagah Lamongan adalah buruk dan 27 responden (87,1%) berpendapat sudah baik. Hasil temuan ini menunjukkan adanya kecenderungan sebagian besar responden menganggap budaya organisasi di MTs Al Hdayah Wedoro, kecamatan Glagah Lamongan sudah cukup bagus. Dengan demikian Budaya organisasi di MTs Al Hidayah Wedoro, kecamatan Glagah Lamongan bisa dipertahankan dan ditingkatkan lagi.

2. Variabel Pemberdayaan

Instrumen yang digunakan untuk mengukur Pemberdayaan berupa angket yang berisi 12 pernyataan (5 item tidak valid) yang mana masing-masing item memiliki 5 alternatif jawaban dengan rentang skor 5 – 1. Dengan demikian skor total harapan terendah adalah 12 dan harapan tertinggi adalah 60. Berdasarkan hasil maka dapat dijelaskan bahwa sebanyak 3 responden (9,7%) dalam kategori tingkat Pemberdayaan yang buruk, dan 28 responden (90,3%) mempunyai kategori Pemberdayaan yang baik. Dengan demikian Pemberdayaan guru di MTs Al Hidayah Wedoro, kecamatan Glagah Lamongan sudah cukup bagus namun perlu ditingkatkan lagi.

3. Variabel Komitmen organisasional

Instrumen yang digunakan untuk mengukur Komitmen organisasional berupa angket yang berisi 12 pertanyaan (3 item tidak valid) yang mana masing-masing item memiliki 5 alternatif jawaban dengan rentang skor 5 – 1. Dengan demikian skor total harapan terendah adalah 12 dan harapan tertinggi adalah 60. Berdasarkan hasil data maka dapat dijelaskan bahwa sebanyak 6 responden (19,4%) dalam kategori tingkat Komitmen organisasional yang rendah, dan 25 responden (81,6%) mempunyai kategori Komitmen organisasional yang tinggi. Dengan demikian Komitmen organisasional di MTs Al Hidayah Wedoro, kecamatan Glagah Lamongan cukup baik namun perlu ditingkatkan lagi.

Uji Prasyarat (Uji Asumsi)

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas ini dimaksudkan untuk mengetahui normal tidaknya ada data yang diperoleh. Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* variabel Budaya organisasi, pemberdayaan dan variabel Komitmen organisasional > 0,05 sehingga semua data terdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Dari output dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada Linearity sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Budaya organisasi dan Komitmen organisasional terdapat hubungan yang linear.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Dari hasil dapat diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF) kedua variabel lebih kecil dari 5, sehingga bisa diduga bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

4. Uji Korelasi

Uji korelasi untuk mengetahui ada tidaknya Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat menggunakan analisis *pearson correlation* dengan bantuan program *SPSS 17.00 for Windows*, dengan taraf probabilitas 0,01. Tingkat signifikansi Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat $> 0,01$ sehingga dapat disimpulkan hubungan Budaya organisasi, Pemberdayaan dan variabel Komitmen organisasional terdapat korelasi.

E. Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis 1 (H_1) = $< 0,01$ Ada Pengaruh signifikan Budaya organisasi dengan Komitmen organisasional di MTs Al Hidayah

Uji signifikansi menunjukkan angka 0,009 atau $< 0,01$ Sehingga dapat dikatakan Budaya organisasi benar-benar berpengaruh secara positif signifikan terhadap Komitmen organisasional di MTs Al Hidayah

2. Uji Hipotesis 2 (H_2) = $< 0,01$ Ada pengaruh signifikan Pemberdayaan dengan Komitmen organisasional di MTs Al Hidayah

Uji signifikansi menunjukkan angka 0,004 atau $< 0,01$ Sehingga dapat dikatakan pemberdayaan benar-benar berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen organisasional di MTs Al Hidayah. Budaya organisasi dan pemberdayaan berpengaruh positif signifikan secara bersama-sama terhadap Komitmen organisasional MTs Al Hidayah melalui persamaan $Y = 2.644 + 0.466X_1 + 0.468X_2$

3. Uji Hipotesis 3 (H_3) = Ada pengaruh positif signifikan secara bersama-sama Budaya organisasi dan pemberdayaan terhadap Komitmen organisasional MTs Al Hidayah

Hasil analisis Koefisien Determinasi pada tabel diatas Budaya organisasi dan pemberdayaan berkontribusi 69,0% terhadap Komitmen organisasional di MTs Al Hidayah. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar penelitian

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi dan pemberdayaan terhadap Komitmen organisasional di MTs Al Hidayah Wedoro, kecamatan Glagah Lamongantahun akademik 2016/2017, baik dari masing-masing variabel bebas (secara parsial) maupun kedua variabel secara simultan. Dalam penelitian ini, normalitas data dari setiap variabel diuji dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel X1 (Budaya organisasi), X2 (pemberdayaan) dan variabel Y (Komitmen organisasional) sama-sama terdistribusi secara normal.

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana/tunggal mengenai data Budaya organisasi diperoleh tingkat signifikansi 0,009 atau kurang dari 0,05 yang artinya antara Budaya organisasi dengan Komitmen organisasional MTs Al Hidayah Wedoro, kecamatan Glagah Lamongan terdapat hubungan yang bermakna. Sedangkan koefisien arah regresi Budaya organisasi sebesar +0.424 satuan menunjukkan hubungan positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan satuan skor Budaya organisasi menyebabkan bertambahnya

Komitmen organisasional sebesar 0.424 satuan. Hal ini juga berarti bahwa dengan meningkatnya Budaya organisasi akan diikuti pula dengan meningkatnya Komitmen organisasional, sehingga Budaya organisasi yang baik akan mendorong meningkatnya Komitmen organisasional di MTs Al Hidayah. Hal ini sejalan dengan penelitian Nongo dan Ikyanyon, 2012; Menetje dan Martins, 2009 serta Kreiner dan Kinicki, (2005) yang menyebutkan bahwa budaya organisasi diberikan kepada para karyawan baru melalui proses sosialisasi. Kedua, budaya organisasi mempengaruhi perilaku di tempat kerja, dan ketiga, budaya organisasi berlaku pada tingkat yang berbeda

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana/tunggal mengenai data pemberdayaan diperoleh tingkat signifikansi 0,004 atau kurang dari 0,01 yang berarti antara pemberdayaan dengan Komitmen organisasional MTs Al Hidayah Wedoro, kecamatan Glagah Lamongan terdapat hubungan yang bermakna. Sedangkan koefisien arah regresi pemberdayaan sebesar +0.557 satuan menunjukkan hubungan positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan satuan skor motivasi menyebabkan bertambahnya Komitmen organisasional sebesar 0.557 satuan. Hal ini juga berarti bahwa dengan meningkatnya pemberdayaan di madrasah akan diikuti pula dengan meningkatnya Komitmen organisasional, sehingga kepala madrasah yang sering melakukan pemberdayaan akan memiliki guru dengan Komitmen organisasional yang tinggi pula. Sesuai dengan Chegini dan Kheradmand (2013), Sahoo dan Das (2013), Bogler dan Somech (2004) dan Clutterbuck (2003:3) bahwa pemberdayaan mendorong dan memungkinkan individu-individu untuk mengemban tanggung jawab pribadi atas upaya mereka memperbaiki cara mereka melaksanakan pekerjaan-pekerjaan mereka dan menyumbang pada pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Hal itu menuntut diciptakannya suatu budaya yang mendorong orang-orang di semua tingkat untuk merasa mereka bisa menghasilkan perubahan dan membantu mereka mendapatkan kepercayaan diri dan ketrampilan-ketrampilan untuk menghasilkan perubahan-perubahan itu. dipicu oleh orang lain (Mulyadi, 2007). Pemberdayaan memberi kesempatan dan dorongan kepada para karyawan untuk mendayagunakan bakat, ketrampilan-ketrampilan, sumberdaya-sumberdaya, dan pengalaman-pengalaman mereka untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu (Gibson *et al.*, 2011).

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda mengenai data budaya organisasi dan pemberdayaan terhadap Komitmen organisasional diperoleh tingkat signifikansi 0,000 atau kurang dari 0,01 yang berarti antara budaya organisasi dan pemberdayaan dengan Komitmen organisasional MTs Al Hidayah Wedoro, kecamatan Glagah Lamongan terdapat hubungan yang bermakna. Hasil analisis koefisien determinasi ganda antara Budaya organisasi dan pemberdayaan secara bersama terhadap Komitmen organisasional sebesar 69,0%. Ini berarti bahwa 69,0% perubahan Komitmen organisasional dipengaruhi oleh Budaya organisasi dan pemberdayaan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

SIMPULAN

Sesuai dengan tujuan penelitian dan hasil analisis data yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagaimana dibawah ini :

1. Terdapat pengaruh positif signifikan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional di MTs Al Hidayah Wedoro, kecamatan Glagah Lamongan
2. Terdapat pengaruh positif signifikan pemberdayaan terhadap komitmen organisasional di MTs Al Hidayah Wedoro, kecamatan Glagah Lamongan

3. Terdapat pengaruh positif signifikan secara bersama-sama budaya organisasi dan pemberdayaan terhadap komitmen organisasional di MTs Al Hidayah Wedoro, kecamatan Glagah Lamongan

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A Hasymi. 2007. *Organisasi dan Manajemen 2*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Alwi, Safarudin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Keunggulan Kompetitif)*, Yogyakarta BPFE
- Angle, Harold L., dan James L. Perry. 2007. An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness *Administrative Science Quarterly*. Vol. 26, No. 1. (Mar., 1981), pp. 1-14. <http://www.jstor.org/journals/cjohn.html>.
- Asgarsani, Hamidreza, Omid Duostdar., dan Amin G. Rostami. 2013. Empowerment And Its Impact On The Organization Productivity *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business* Vol 4, No 11
- Armstrong, Michael. 1999. *The Art of HRD: Human Resource Management (Vol 2)*. London: Crest Publishing House
- Azwar, Saifuddin. 2003. *Reliabilitas dan Validitas*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Baron, L.L., & Rue, L.W. 1997. *Human Resource Management: Global Strategies for Managing A Diverse Workforce*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Bastian, Indra. 2001. *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*. Yogyakarta: BPFE
- Blancard, Ken. 2002. *Empowerment (Take More Than a Minute)*, Yogyakarta: Amara Books
- Bogler, Ronit dan Anit Somech. 2004. Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools, *Teaching and Teacher Education*: 277–289, www.elsevier.com
- Byars, L.L., and L. W., Rue. 2005. *Human Resources Management*, New York: Mc Graw-Hill
- Bernardin, H. John dan J.E.A. Russel. 1993. *Human Resource Management: an Experimental Approach*, International Edition. Singapore: McGraw Hill. Inc.
- Cascio, W.F. 2006. *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits*. Seventh Edition. New York. McGraw-Hill Companies, Inc.
- Chegini, Mehrdad G., dan Roohoallah Kheradmand. 2013. The Relationship between Empowerment and Organizational Commitment. *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*. Vol 4 (5): 1047-1056
- Clutterbuck, David. 2003. *The Power of Empowerment*. Kogan Page
- Conger, J, A., and Kanungo, R. N. 1988. " The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice", *Academy of Management Review*, 13, 471-482
- Demirci, M. Kemal., dan Ali Erbas. 2010. Employee Empowerment and Its Effect on Organizational Performance. *2nd International Symposium on Sustainable Development*. June 8-9 2010, Sarajevo
- Dessler, Gary. 2000. *Human Resource Management*. California: Prentice Hall International Inc.
- Dost, M Khyzer dan Zulfiqar Ahmed. 2011. Impact of Employee Commitment on Organizational Performance. *Arabian Journal of Business and Management Review* Vol. 1, No.3
- Dwiyanto, Agus. 2002. *Penilaian Kinerja Organisasi pelayanan Publik*. Jakarta: Bina Aksara

- Efanga, Sunday I., dan Caroline O. Ifejiagwa. 2014. Influence of Organizational Culture on Performance Management Practices in Secondary Schools in Akwa Ibom State, Nigeria *International Journal of Humanities and Social Science* Vol. 4, No. 6
- Ferdinand, Augusty. 2000. *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*. BP: Universitas Diponegoro
- Ferdinand, Augusty. 2002. *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen: Aplikasi Model-Model Rumit Dalam Penelitian Untuk Tesis Magister dan Disertasi Doktor*. Semarang: Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro
- Frey, R. 1993. Empowerment or else. *Harvard Business Review*. September-Oktober
- Friedmann, John. 1992. *Empowerment. The Politics of Alternative Development*. Cambridge. Blackwell.
- Ghozali, Imam. 2008. *Model Persamaan Struktural, Konsep dan Aplikasi dengan program Amos 16.0*. Semarang: Badan penerbit UNDIP
- Gasperz, Vincent. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja Terintegrasi, Balanced Scorecard Dengan Six Sigma Untuk Organisasi Bisnis Dan Pemerintah*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Gibson, James., John Ivancevich dan Robert Konopaske. 2011. *Organizations: Behavior, Structure, Processes* 14 edition, New York: McGraw-Hill/Irwin
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi
- Hansen, D. R., dan M Mowen. 2007. *Management Accounting* 8th ed. United States of Amerika: Rob Dewey
- Hasibuan, M.S.P. 2007. *Manajemen Sumber-Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hair, JR., Joseph F., Rolp E. Enderson, Ropnlad L. Tatham dan William C. Black. 1995. *Multivariate Data Analysis with Reading*. Prentice Hall International, Inc.
- Hellriegel, D dan Slocum, J.W Jr. 1996. *Management* 7th edition. South Western College Publishing
- Herscovitch, L., dan J.P. Meyer. 2002. Commitment to Organizational Change: Extension of a Three-component Model, *Journal of Applied Psychology*, 87: 474-487
- Hofstede, Geert. 2001. *Culture's Consequences*, Second Edition. London: Thosand Oaks
- Johnson, Ron dan David Redmonf. 1997. *The Art of Empowerment, The Profit and Pain of Employee Involvement*, *Financial Times*. Great Britain: Pitman Publishing
- Kaplan, Robert S dan David P Norton. 1996. *Balanced Scorecard: Translating Strategy Into Action*. Boston: Harvard Business Press
- Kartasmita, Ginanjar. 1996. *Pembangunan Untuk Rakyat, Memadukan Pertumbuhan dan Pemerataan*. CIDES. Jakarta
- Kashefi, M.Ali., Reza Mahjoub A., Hasan Rahimi G., M. Aliklayeh., Hojjat Moghaddam., Ghasem Nadimi. 2013. Organizational Commitment and Its Effects on Organizational Performance, *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business* Vol 4, No 12
- Kotter, John P, and James L. Heskett. 1992. *Corporate Culture and Performance*. New York, Maxwell, Macmillan, Canada, Inc
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2004. *Organizational Behavior*. New York: The McGraw-Hill Companies.
- Luthans, Fred. 2006. *Organization Behavior. Tenth Edition*. New York: Mcgraw-Hill
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta BPFE
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama

- Mehrabani, Shadi E., dan Maziar Shajari. 2013. Relationship between Employee Empowerment and Employee Effectiveness Service. *Science and Management Research (SSMR)*, Volume 2 Issue 4
- Meyerson, Gaudreau. 2012. Effect of Empowerment on Employees Performance, *Advanced Research in Economic and Management Sciences (AREMS)* Vol.2
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Meyer, J. P., dan Natalie J. Allen. 1991. A Three-Component Conceptualization of Organizational. *Human Resources Management Review*. Vol 1:1, 61-69
- Manetje, O dan N. Martins. 2009. The relationship between organisational culture and organisational commitment. *Southern African Business Review* Volume 13 Number 1
- Maslowski, Ralf. 2001, School Culture and School Performance: An explorative study into th Organizational culture of Secondary Schools And Their Effects. *Dissertation*. Twente University Press. ISBN 9036516048
- Momeni, Mandan., Amir B. Marjani dan Vajiheh Saadat. 2012. The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment in Staff Department of General Prosecutors of Tehran *International Journal of Business and Social Science* Vol. 3 No. 13.
- Mulyadi. 2007. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*, Indonesia: Salemba Empat
- Mowday, R.T., L.W. Porter dan R.M. Steers. 1982. *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press
- Muthuveloo, Rajendran dan Raduan Che Rose. 2005. "Typology of Organizational Commitment." *American Journal of Applied Science*, 2 (6): 1078-1081
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia yang kompetitif*, Yogyakarta : Gajah Mada Press
- Ndraha, Taliziduhu. 1997. *Budaya Organisasi*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Nongo, Ezekiel S dan Darius N. Ikyanyon. 2012. The Influence of Corporate Culture on Employee Commitment to the Organization. *International Journal of Business and Management*; Vol. 7, No. 22
- O'reilly, Charles dan Chatman J. 1996. Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effect of Compliance Identification and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71
- Owens, G. Roberts. 1995. *Organizational Behavior in Education*. Allyn and Bacon A Simon & Schuster Company.
- Phesey, Diana C. 1993. *Organization Cultures : Types and Transformations*. New York : Routledge
- Robbins, Stephen P. 1996. *Organizational Behavior, Concepts, Controversies and Application*. Englewood Cliff: Prentice Hall
- Robbins, Stephen P. 2005. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall
- Sahoo, Chandan K dan Sitaram Das. 2011. Employee Empowerment: A Strategy towards Workplace Commitment. *European Journal of Business and Management* Vol 3, No.11
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Malang: Salemba Empat
- Schein, Edgar H. 1996. culture : The Missing Concept in Organization Studies. *Administrative Science Quartely*, Juni 1996:236
- Shahzad, Fakhar., Rana A. Luqman., Ayesha R. Khan dan Lalarukh Shabbir, 2012, Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: An Overview. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, vol 3, no 9

- Shoaib, Akhtar., Naseer Zainab., Haider Maqsood., dan Rafiq Sana. 2013. Impact of Organizational Culture on Organizational Commitment: A Comparative Study of Public and Private Organizations, *Research Journal of Recent Sciences*, Vol. 2(5), 15-20.
- Somech, Anit. 2005. Teachers' Personal and Team Empowerment and Their Relations to Organizational Outcomes: Contradictory or Compatible Constructs? *Educational Administration Quarterly*, 41; 237
- Snyder, Neil H., dan James D.Dowd, Jr., 1994. *Vision, Values, and Courage: Leadership for Quality Management*. New York: The Free Press
- Spreitzer, G. M., 1995, psychological empowerment in workplace: dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465
- Steers, R.M. 1977. Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 22: 46-56
- Stolp, Stephen. 1994. *Leadership for School Culture*. ERIC Digest, No.91
- Soetopo, Hendyat. 2010. *Perilaku Organisasi: Teori dan Praktek di Bidang Pendidikan*. Bandung. Remaja Rosdakarya
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-13. Alfabeta. Bandung
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2007. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- Thomas, K.W., dan Velthouse, B.A. 1990. *Cognitive elements of empowerment: an interpretative model of intrinsic task motivation*. *Academy of Management Review*. 15: 4-666
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat