Jurnal Manajemen dan Inovasi
Vol. 8, No. 2, Juni 2017: 84-96

PENGARUH KETERLIBATAN KERJA, BEBAN KERJA DAN KONFLIK PERAN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN ACEH

FERRI ALFIAN[1], MUHAMMAD ADAM[2], MAHDANI IBRAHIM[3]
[1)] Magister Manajemen Universitas Syiah Kuala Banda Aceh
[2,3)] Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine: (1) describe the work engagement, workload, role conflict, job satisfaction and employee performance (2) the influence of job satisfaction on employee performance, (3) the magnitude of the effect of workload on job satisfaction (4) the amount of the effect of role conflict on job satisfaction of employees (5) the effect of work engagement to employee performance, (6) the effect of workload on employee performance (7) the effect of role conflict on employee performance, and (8) the effect of job satisfaction on employee performance. As for the object of this study is the involvement of work, workload, role conflict, job satisfaction and employee performance. The results showed that (1) the involvement of work, workload, role conflict, job satisfaction and employee performance Department of Education Aceh has been running well, because the obtained mean value is greater than the average value of hope, (2) job involvement positive and significant effect on the employee satisfaction, (3) there are significant workload on employee satisfaction, (4) conflict of roles affect the job satisfaction of employees, (5) the involvement of influential work on employee performance, (6) the workload positive and significant effect on employee performance, (7) the results of research on the role conflicts prove that role conflict and significant positive effect on employee performance, and (8) the results of the study also show that employee satisfaction and significant positive effect on employee performance Department of Education Aceh.

Keywords *Work Engagement, Work Load, Role Conflict, Job Satisfaction and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai Dinas Pendidikan Aceh sesuai dengan bidang tugas dan tanggung-jawabnya. Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan pada Dinas Pendidikan Aceh ternyata pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh masih belum juga menunjukkan kinerja sebagaimana yang diharapkan oleh pimpinan maupun harapan masyarakat khususnya pada dunia pendidikan.

Keadaan yang selama ini terjadi, menurunnya kinerja pegawai pada

sebagian pegawai Dinas Pendidikan Aceh disebabkan oleh masih rendahnya keterlibatan kerja pegawai untuk melaksanakan pekerjaan secara bersama-sama maupun mengerjakan pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya.

Fenomena berkaitan dengan keterlibatan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh dapat dilihat masih banyaknya pegawai yang masih tidak mau terlibat dalam pekerjaan yang memang bukan menjadi tugas pokoknya, hal ini akan mempengaruhi terhadap pencapaian kinerja organisasi Dinas Pendidikan Aceh. Pegawai yang tidak terlibat dalam pekerjaan biasanya mengabaikan terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan oleh rekan kerjanya, sehingga pada saat pegawai yang bersangkutan mendapatkan rotasi pekerjaan, pegawai yang bersangkutan susah beradaptasi dengan bidang atau bagian yang baru, sehingga pencapaian kinerja yang diharapkan menjadi kurang optimal.

Kemudian selain keterlibatan kerja, salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah masalah beban kerja yang diberikan kepada masing-masing pegawai. Beban kerja merupakan jumlah kegiatan atau banyaknya pekerjaan yang menjadi beban pegawai yang harus diselesaikan oleh pegawai ataupun dalam kelompok selama periode waktu tertentu sesuai dengan tuntutan pimpinan.

Fenomena lainnya berkaitan dengan beban kerja adalah masih terdapat perbedaan (gap) antara job qualification dan job satisfaction, sehingga mengganggu kinerja pegawai yang bersangkutan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan adanya beban kerja yang berbeda-beda diantara pegawai mengakibatkan sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satuan waktu tertentu banyak tidak tercapai. Namun pada bidang tertentu beban kerja yang harus ditanggung oleh pegawai sangat besar, sehingga menyebabkan pencapaian kinerja yang diharapkan tidak tercapai, sedangkan pada bagian lain beban kerja yang harus ditanggung oleh masing-masing pegawai lebih ringan, sehingga pencapaian kinerja organisasi menjadi tidak optimal.

Sedangkan faktor lain yang turut berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dan kinerja organisasi adalah konflik peran diantara pegawai. Pegawai selalu dihadapkan oleh masalah konflik peran dalam melaksanakan tugasnya. Konflik peran muncul karena adanya ketidaksesuaian antara pengharapan yang

disampaikan pada individual di dalam organisasi dengan orang lain di dalam dan di luar organisasi, hal ini dapat dilihat dari konflik antara pegawai muda dengan pegawai senior dalam melakukan tugas dan fungsinya.

KAJIAN KEPUSTAKAAN

Kinerja Pegawai

Heresy Kinerja pegawai mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan (Mas'ud, 2014). Menurut Waldman (2013) kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Sedangkan menurut Rivai (2012) kinerja dapat didefinfisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dale Timpe (2012) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran/kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2012). Lebih lanjut Rivai menyatakan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat–sifat individu. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dirasakan pegawai karena ada hal-hal yang mendasarinya. Pada dasarnya seseorang akan merasa nyaman dan tingkat loyalitas pada pekerjaannya akan tinggi apabila dalam bekerja orang tersebut memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Menurut Masrukhin dan Waridin (2012) kepuasan kerja seorang individu tergantung pada karakteristik individu dan situasi pekerjaan. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan kepentingan dan harapan individu tersebut sehingga tingkat kepuasan yang dirasakan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya.

Pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini ada karena perbedaan masing-masing individu tersebut, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang diperoleh, dan akan memperoleh tingkat kepuasan yang rendah jika terjadi sebaliknya.

Karyawan melewatkan sebagian besar waktunya untuk bekerja dan bagian dari hidupnya ini harus dibuat sedemikian rupa sehingga menyenangkan dan memuaskan. Kepuasan kerja juga merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Jadi kepuasan kerja itu sendiri berkaitan antara harapan karyawan dan apa yang diperoleh dari pekerjaan.

Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja akan meningkat apabila anggota dalam organisasi menghadapi suatu situasi yang penting untuk didiskusikan bersama. Salah satu situasi yang perlu didiskusikan bersama misalnya adalah kebutuhan dan kepentingan pribadi yang ingin dicapai oleh anggota. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi maka akan membuat anggota tersebut lebih berkomitmen terhadap organisasi. Anggota tersebut akan menyadari pentingnya untuk berusaha dan memberikan kontribusi bagi kepentingan organisasi (Momeni, 2012). Keterlibatan kerja merupakan bentuk partisipasi dalam diri individu untuk berusaha semaksimal mungkin guna mencapai komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Hal ini semakin diperjelas dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya, misalnya penelitian yang dilakukan oleh Dwi Putra (2012), menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi artinya bahwa dengan peningkatan keterlibatan kerja akan meningkatkan komitmen organisasi.

Kanungo, (2012) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan seseorang. Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana performansi kerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasikan diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya.

Beban Kerja

Menurut Haryanto, (2014) beban kerja merupakan *jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal.* Menurut Menpan (Dhini Rama Dhania, 2010:16), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Widodo (2014 : 51) menyatakan bahwa dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat, maka memerlukan kemampuan dan kecakapan tinggi (profesionalisme) dengan beberapa persyaratan. Karena itu administrasi negara dapat dikategorikan sebagai profesi, dimana tidak semua orang bisa melaksanakan administrasi negara, kecuali orang–orang yang berlatar belakang pendidikan tinggi, dan memiliki pengalaman, kecakapan, ketrampilan dan keahlian yang memadai.

Konflik Peran

Peran (*role*) yang dimaksudkan di sini adalah seperti yang dinyatakan oleh

Puspa (2012 : 671), yaitu seperangkat penghargaan yang ditujukan kepada pemegang jabatan pada posisi tertentu. Peranan seorang karyawan merupakan kelompok aktivitas yang diekspektasi oleh pihak lain akan dilaksanakan individu tersebut dalam posisinya di dalam organisasi yang bersangkutan.

Puspa (2012 : 671) telah memberikan batasan konflik sebagai suatu keadaan persaingan yang terjadi pada kelompok di mana adanya ketidaksesuaian harapan-harapan yang satu dengan yang lain. Sedangkan konflik peran adalah suatu konflik yang timbul karena mekanisme pengendalian birokratis organisasi tidak sesuai dengan norma, aturan, etika dan kemandirian profesional.

Teori peran menyatakan bahwa individu akan mengalami konflik peran apabila ada dua tekanan atau lebih yang terjadi secara bersamaan yang ditujukan pada seseorang, sehingga apabila individu tersebut mematuhi satu diantaranya akan mengalami kesulitan atau tidak mungkin mematuhi yang lainnya Puspa, 2012 : 671). Menurut Fanani (2012 : 72), konflik peran merupakan tipe konflik yang dihasilkan dari berbagai peran. Konflik ini terjadi karena individu secara simultan memainkan berbagai peran, beberapa memiliki harapan yang saling bertentangan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

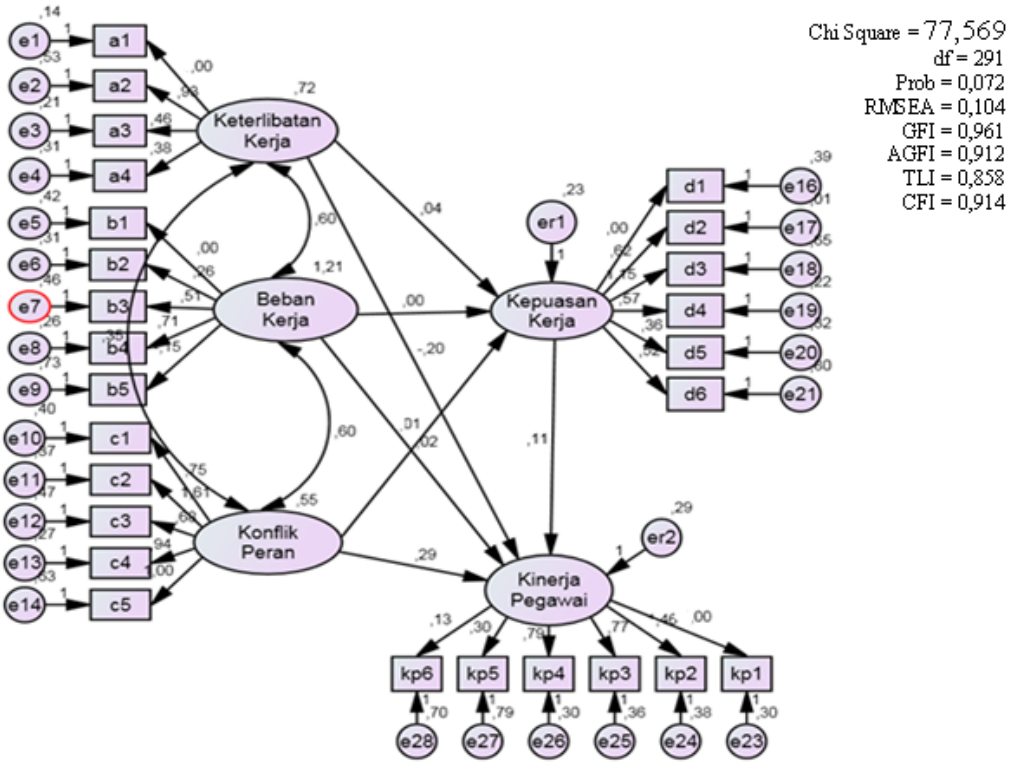
Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pendidikan Aceh. Adapun yang menjadi objek penelitian adalah keterlibatan kerja, beban kerja, konflik peran, kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh, dengan jumlah responden sebanyak 155 orang. Peralatan analisis data yang digunakan dalam penelitian inia dalah *structural equation modelling* (SEM) dengan bantuan program Amos 22. Model persamaan SEM adalah sekumpulan teknik-teknik statistikal yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan relatif rumit secara simultan (Ferdinand, 2006 : 181).

SEM mampu memasukkan variabel laten kedalam analisis. Variabel laten adalah unobserved konsep yang diaproximasi dengan variabel terobservasi atau terukur yang diperoleh oleh responden lewat metode pengumpulan data (survey, test, observasi) dan sering disebut manifest variabel (Ghozali, 2014).

HASIL PEMBAHASAN

Analisis *Structural Equation Modeling*

Analisis selanjutnya adalah analisis *Structural Equation Model* (SEM) secara full model, setelah dilakukan analisis terhadap tingkat uni dimensionalitas dari indikator-indikator pembentuk variabel laten yang diuji dengan *confirmatory factor analysis.* Analisis hasil pengolahan data pada tahap *full model* SEM dilakukan dengan melakukan uji kesesuaian dan uji statistik. Hasil pengolahan data untuk analisis full model SEM ditampilkan pada Gambar 4.1:



Gambar 1. ***Structural Equation Model***

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Aceh

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai CR sebesar 6,323 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai yang diperoleh tersebut memenuhi syarat untuk penerimaan H1 yaitu nilai CR sebesar 6,323 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Aceh

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai CR sebesar 8,626 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H2 yaitu nilai CR sebesar 8,626 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Aceh

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja pegawai menunjukkan nilai CR sebesar 10,101 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai yang diperoleh tersebut memenuhi syarat untuk penerimaan H3 yaitu nilai CR sebesar 10,101 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Keterlibatan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Aceh

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai CR sebesar 8,919 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H4 yaitu nilai CR sebesar 8,919 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Beban Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Aceh

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai CR sebesar 10,393 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H5 yaitu nilai CR sebesar 10,393 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Konflik Peran Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Aceh

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh konflik peran terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai CR sebesar 7,396 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H6 yaitu nilai CR sebesar 7,396 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai CR sebesar 13,772 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H7 yaitu nilai CR sebesar 13,772 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Hasil uji deskriptif menunjukkan bahwa keterlibatan kerja, beban kerja, konflik peran, kepuasan kerja dan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh sudah berjalan dengan baik, karena diperoleh nilai rerata lebih besar daripada nilai rerata harapan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh.
3. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh.
4. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh.
5. Hasil penelitian lain juga membuktikan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh.
6. Beban kerja yang dirasakan oleh pegawai juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh.

7. Hasil penelitian terhadap konflik peran membuktikan bahwa konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh.
8. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa kepuasan kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh.

Saran

1. Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Aceh berdasarkan variabel keterlibatan kerja, yang perlu diperhatikan adalah dengan cara melibatkan seluruh pegawai dalam menjalankan pekerjaan sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Beban kerja juga perlu mendapatkan perhatian agar beban kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai, maka yang perlu diperhatikan adalah untuk mengurangi tingkat kesulitan kerja yang dijalankan oleh pegawai belum dapat diselesaikan secara penuh.
3. Mengenai konflik peran yang dialami oleh pegawai juga harus menjadi perhatian dari pimpinan, terutama berkaitan dengan rutinitas pekerjaan yang dilakukan akan membuat pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai menjadi lebih mudah untuk dilakukan dalam mencapai kinerja yang diharapkan.
4. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara keseluruhan, maka faktor yang perlu mendapatkan perhatian adalah adanya perasaan puas dan bangga yang dimiliki oleh pegawai sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
5. Dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi, yang perlu mendapatkan perhatian adalah bahwa pimpinan pada Dinas Pendidikan Aceh harus dapat memberikan pelayanan berkualitas kepada masyarakat, terutama dalam hal meningkatkan kualitas pendidikan di Aceh.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Ahmad Ahid Mudayana, (2010), Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul, ***KES MAS*** ISSN : 1978-0575, Vol. 4.No. 2, JUNI 2010 : 76 – 143.

Ahmad Ahid Mudayana, (2012), Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul, Kes Mas Vol. 6 No. 1, Januari 2012 : 1 – 74, ISSN : 1978-0575.

Aminah Soleman **Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng**. Jurnal Economic Resources, ISSN. 0852-1158, Vol.11 No.30, Februari 2010. (*Jurnal Arika*)

Curtis, S., Wright, D. (2001). Retaining employees the fast track to commitment. Management Research News, 24(8), 59–64.

Dale Timpe (2012), **Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis (Memimpin Manusia)**. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.

Dessler, Garry. (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia** (Terj.). PT. Indeks, Jakarta

Ferdinand, Agusty (2011), Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manjajemen, Aplikasi Model-Model Rumit Dalam Penelitian Untuk Tesis Magister & Disertasi Doktor, Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Freddy Arifin, Eka Afnan Troena, Djumahir, Mintarti Rahayu, (2014), The Influence of Organizational Culture, Leadership, And Personal Characteristics towards Work Engagement and Its Impacts on Teacher's Performance (A Study on Accredited High Schools in Jakarta). *International Journal of Business and Management Invention ISSN (2319 – 801X). Volume 3 Issue 1 January. 2014. PP.20-29.*

Gibson, L. James, John M. Ivancevich, and James H. Donnelly, Jr., (2005), *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses,* PT Gelora Aksara Pratama, Jakarta.

Griffin Jill (2014), ***Customer Loyalty, How to Earn It, How to Keep It,*** Lexington Books, 1230, Avenue of America, New York, USA.

Gurses, P Ayse. Carayon, P. Wall, Melanie, (2008) Impact of Performance Obstacles on Intensive Care Nurses Workload, Perceived Quality and Safety of Care, and Quality of Working Life, Health Research and Educational Trust 934, 422-443.

Hombergh, Pieter van den. Kunzi, Beat. Elwyn, Glyn. Doremalen, Jan van. Akkermans, Reinier. Grol, Richard. Wensing, Michel, (2012) High Workload and Job Stress are Associated with Lower Practice Performance in General Practice : An Observational Study in 239 General Practices in Netherlands. BMC Health Service Researh 9:118, 1-8.

Irawan, Prasetya, (2014), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, STIA-LANPress, Jakarta.

Jerry Marcellinus Logahan; Sherley Marcheline Aesaria, (2014) Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada BTN – Ciputat, **Binus Business Review** Vol. 5 No. 2 November 2014: 551-563.

Kanungo, R. N. (2012). Measurement of Job and Work Involvement. Journal of Applied Psychology, 67: 341–349.

Kardam, Bhajan Lal. (2012). Job Satisfaction: Invertigating The Role Of Experience And Education. **Journal Management** 9 (III), pp: 112-118.

Kaseger, Regina Gledy. (2013). Pengembangan Karir Dan Self – Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store Manado Town Square. **Jurnal EMBA**. 4(1), pp: 342-350.

Mahony, Douglas M. Malayka Klimchak And Daniel L. Morrel. (2012). The Portability Of Career-Long Work Experience Propensity To Trust As A E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 7, 2015 : 1918-1933

Malhotra K Naresh, (2013), **Riset Pemasaran Pendekatan Terapan**, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

Momeni, M., Amir, B. M., Saadat, V. (2012). The relationship between organizational culture and organizational commitment in staff department of general prosecutors of Tehran. International Journal of Business and Social Science, 3(13)

Musanef, (2014), *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta.

Nazucha, (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.

Noe, R.A. et.al, (2011), ***Fundamental of Human Resources Management*****,** 3rd ed. Mc Graw Hill, London, UK.

Panggabean, Murtiana S, (2013), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta

Reksohadiprodjo, S., & Handoko,T.H., (2012), **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.

Rivai dan Sagala (2012), **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**: PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Robbins, S.P., (2012), **Perilaku Organisasi**, Edisi Bahasa Indonesia,Jilid I danII,Prinhalindo, Jakarta.

Sarwoto (2013), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta, Penerbit PT.Andi Offset.

Siti Chairunnisah (2010), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor Kecamatan Grogol Petamburan Jakarta Barat, Jurnal Manajemen, Universitas Gunadarma, Jakarta.

Triyono F Anto (2008). Pengaruh Budaya organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) tbk. Kantor cabang klaten **Jurnal Manajemen** Vol. 1, No. 1 Maret.