

DAFTAR PUSTAKA

- A Anwar, Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Adam I, Indrawijaya. 1989. Perubahan dan Pengembangan Organisasi. Bandung: Penerbit Sinar Baru.
- Adhi Prastistha Silen. 2016. Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang). Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), September 2016, Hal. 174 – 185. Diakses pada 16/09/2019 pukul 20:00.
- Agus Prayitno. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis, 2 (1), 2017, Hal : 46 – 57. Diakses pada 29/09/2019 pukul 19:00.
- Agung Mahendra Pratama. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta. Diakses pada 29/09/2019 pukul 21:00.
- Allen, N.J. dan Meyer, J.P. 1990. "*The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to Organization*". *Jurnal of Occupational Psychology*, volume 63, PP. 1-18.
- Anik, Sri dan Ariffudin, 2003, "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Perubahan Organisasi", *JAAI* , 7(2): 159-182.
- Anthony dan Govindarajan. 2005. Management Control System, Edisi 11, Buku 2 penerjemah : F.X. Kurniawan Tjakrawala, dan Krista. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Arina Nurandini. 2014. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS

Jakarta). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* 11 (2014) Juni 78 – 91.

Armstrong, M. 1998. *Performance Management*. England : Clays, Ltd. St. Lves ple.

Benardin, H. John and Joyce E. A. Russell. 1998. *Human Resources Management: An Expriential Approach*. Series In Management. New York : McGraw-Hill.

Chaterina. 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, September 2012, Hal. 170 – 187. Vol. 19, No. 2 ISSN: 1412-3126

Cokroaminoto. (2007). Membangun kinerja melalui motivasi kerja karyawan. Diambil dari www.cokroaminoto.wordpress.com. Diakses pada 03/12/2019 pukul 20:10.

Daft, Richard L. 2011. *Era Baru Manajemen*. Jakarta : Salemba Empat.

Djestawana (2012) Pengaruh Pengembangan Organisasi, Kepemimpinan, Jenjang Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Puskesmas Kesmas, STIKES Bina Usaha Bali, *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional* Vol. 6, No. 6, Juni 2012

Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru. [http:// repository. upi.edu /17628/4/S _MBS 1001311_Bibliography](http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography).

Faradistia R. Papatungan. 2013. Motivasi, Jenjang Karir Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal EMBA*. Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 679-688.

Fatema dan Eleswed, Muath, 2013. Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Correlational Study in Bahrain. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 3(5), 43-53.

Fauzul Arifin. 2017. Pengaruh Komitmen Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Adaptasi Karir Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus

Pada PT. Inka Madiun). Institut Agama Islam Negeri Yogyakarta.
Diakses pada 27/09/2019 pukul 16:00.

Ferlan Agustinus Poluakan (2016) mengenai “Pengaruh Perubahan Dan Pengembangan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Galesong Prima Manado. Universitas Sam Ratulangi Manado. Jurnal EMBA Vol.4 No.3 September 2016, Hal. 1057 – 1067. Diakses pada 26/08/2019 pukul 23:30.

Ferris, K. & Aranya, N.(1983). A Comparison of two organizational commitment scales. *Personnel Psychology*, 36, 87-98.

Flippo, Edwin. 1997. *Manajemen Personalia*. PT Erlangga. Jakarta.

Fuad Mas’ud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Program Magister Manajemen, Program Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Garry A. Gelade, Paul Dobson and Patrick Gilbert, 2006, National Differences In organizational Commitment: Effect of Economy, Product of Personality, or Consequence of Culture, *Journal of Cross-Culture Psychology*, 2006; 37; 542, <http://jcc.sagepublications.com>. Diakses pada 02/01/2020 pukul 19:30.

Gunawan, Imam. 2009. *Perubahan dan Pengembangan Organisasi*. Sumber: masimamgun.blogspot.com

Guritno, dkk. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.

Hardiyono, Nurdjanah Hamid dan Ria Mardiana Yusuf. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan Listrik Negara Wilayah Makassar Selatan. <https://www.atlantis-press.com/proceedings/icame-17/25885681>.

Harrison, J. Klane and Russell Hubbard, 1998, “*Antecedents to Organizational Commitment Among Mexican Employee of USA*”

- I Gusti Gede Djestawana. 2012. Pengaruh Pengembangan Organisasi, Kepemimpinan, Jenjang Karir terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Puskesmas. Vol.6 No. 6 Juni 2012. Diakses pada 14/09/2019 pada pukul 00:14.
- Indrawijaya. 1983. Perilaku Organisasi. Sinar Baru: Bandung
- Kalbers, Lawrence P., dan Fogarty, Timothy J. 1995. Professionalism Its Consequences: A Study of Internal Auditors. Auditing: A Journal of Practice. Vol. 14. No. 1: 64- 86.<http://smartaccounting.files.wordpress.com>. Diakses pada 26/08/2019 pukul 23:02.
- Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Cetakan Pertama Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk),Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Malayu, S.P., Hasibuan. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2001), Manajemen sumber daya manusia perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Mondy, R Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Muhammad. 2015. Rencana Pengembangan Organisasi. LKMM Universitas Negeri Yogyakarta. Diakses pada 13/09/2019 pukul 23:34.
- Mulyadi. 1997. Akuntansi Manajemen Keuangan (Konsep, Manfaat dan Rekayasa). Edisi Kedua. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.
- Nita Ayu Irmayani. 2018. Pengaruh Pendidikan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga

Provinsi Jawa Barat. Iniversitas Pasundan. Bandung. Diakses pada 29/09/2019 pukul 18:40.

Nursalam. 2017. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*, Edisi 4. Jakarta. Salemba Medika.

Pabundu. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Pareek, Udai, 2005, *Perilaku Organisasi*, PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.

Patrick, H. A, & Kumar, A. 2011. *Comitment Career, Adaptability Career and Performance Employee in Indian Information Technology Organizations*. Diakses pada tanggal 02/12/2019. Pukul 21.11.

Panggabean, Mutiara, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta.

Poon, June M.L. 2004. *Career Commitment and Career Success : Moderating Role of Emotion Perception*. Diakses pada tanggal 02/12/2019. Pukul 20.31.

Ranti sapitri. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru*. Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau. JOM Fisip Vol. 3 No. 2 – Oktober 2016. Diakses pada tanggal 03/12/2019. Pukul 21.18.

Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi ketiga. Cetakan ke sepuluh. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.

Rivai, Veithzal. dan Sagala, Jauvani Ella.. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Robbins, Stephen P. (2010), *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Terj: Diana Angelica Buku 1 dan 2, Jakarta, Salemba Empat.

- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke-3. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasional. Yogyakarta : C.V.Andi Offset.
- Sumarsono Sonny. 2003. Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Susanto, A.B., Gede Prama. Dkk. (2006). Strategi Organisasi. Yogyakarta: Amara Books.
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kedua. Jakarta : Kencana Prenada Group.
- Suyanto, 2011. *Metodologo dan Aplikasi Penelitian Keperawatan*. Nuha Medika: Yogyakarta.
- Tan, Foong-ming. 2008. Linking Career Development Practices to Turnover Intention: The Mediator of Perceived Organizational Support. *Journal of Bussiness and Public Affairs* Volume 2, Issue1, 2008.
- Thoha, Miftah. 2010. Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya. Cetakan kedua puluh. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Trisnaningsih, Sri, 2007. Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor.
- Vandenberg, R.J., & Lance, C.E. 1992. Examining the Causal Order of Job.Satisfaction and Organizational Commitment *Journal of Management*. 18: 153-167. <http://smartaccounting.files.wordpress.com>. Diakses pada 29/09/2019 pukul 19:50.
- Wahab, Abdul Azis. *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. 2008. CV Alvabeta. Bandung.
- Wulandari, Sari. 2013. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Customer Care Pada PT. Toyota Astra Financial

Service. Jakarta: Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ahmad Dahlan.

Yunita Fitriana. 2016. Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pati). Universitas Muria Kudus. Diakses pada 15/09/2019 pukul 21:50.

<https://www.kompasiana.com/dayang/591dede26d7e614766572034/perguruan-tinggi-negeri-berbadan-hukum>. Diakses pada 02/12/2019 pukul 21:50.

<https://himahiunhas.org/index.php/2015/12/09/ptn-bh-sebuah-ancaman/>. Diakses pada 02/12/2019 pukul 20:30.

LAMPIRAN

1. Kuesioner

SURAT PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Yth,
Bapak/Ibu
Pegawai Negeri Sipil (PNS) Universitas Hasanuddin
Di tempat.

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian studi saya pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, saya bermaksud mengadakan penelitian dengan judul :**“PENGARUH PENGEMBANGAN ORGANISASI DAN JENJANG KARIR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA REKTORAT UNIVERSITAS HASANUDDIN”**. Maka dengan segala kerendahan hati, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk sedikit meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner yang telah dilampirkan.

Penelitian ini semata-mata hanya bersifat ilmiah dan hanya dipergunakan untuk keperluan penyusunan tugas akhir saya. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak akan berpengaruh terhadap status kepegawaian maupun jabatan, sehingga tidak ada yang perlu dikhawatirkan. Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab semua pertanyaan yang ada dengan jujur dan terbuka, mengingat data yang saya perlukan sangat besar sekali artinya. Sesuai dengan etika penelitian, saya akan menjaga kerahasiaan identitas dan setiap jawaban yang Bapak/Ibu berikan.

Atas segala bantuan dan partisipasi yang Bapak/Ibu berikan, saya ucapkan terimakasih.

NUR INA SARVINA NUSU

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PENGEMBANGAN ORGANISASI DAN JENJANG KARIR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA REKTORAT UNIVERSITAS HASANUDDIN

A. Identitas Responden

- a. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- b. Usia : <20 Tahun 21-30 Thun
 31-40 Tahun > 40 Tahun
- c. Pendidikan Terakhir : SMA DIPLOMA
 S1 S2
- d. Masa Kerja : 5 Tahun 6-10 Tahun
 >1 >11 Tahun

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pernyataan pernyataan dibawah ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh pengembangan organisasi dan jenjang karir terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada rektorat Universitas Hasanuddin.

Anda diminta untuk memberikan jawaban yang tersedia di samping pertanyaan sesuai dengan jawaban/keadaan anda dengan cara member tanda centang (√).

1. Variabel Pengembangan Organisasi

Berilah tanda centang (√) pada pilihan pernyataan dibawah sesuai dengan diri anda.

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
Peningkatan efektivitas organisasi.						
1	Saya memiliki semangat yang besar dalam mewujudkan visi dan misi di Universitas Hasanuddin.					
2	Saya memiliki rasa tanggung jawab yang besar pada setiap pekerjaan.					
Manajemen yang lebih baik						
3	Dengan adanya peningkatan pengembangan organisasi maka manajemen yang ada di Universitas Hasanuddin akan menjadi lebih baik.					
4	Setiap pegawai bekerja sesuai dengan keahlian masing-masing.					
Peningkatan kemampuan						
5	Pengembangan organisasi akan memberikan dampak terjadinya peningkatan kemampuan pada setiap pegawai negeri sipil (PNS) di Universitas Hasanuddin.					
6	Dengan pengembangan organisasi maka akan menumbuhkan kesadaran setiap pegawai untuk bekerja lebih baik lagi.					

Keterangan:

5 = SS : Sangat Setuju

4 = S : Setuju

3 = CS : Cukup Setuju

2 = TS : Tidak Setuju

1 = STS : Sangat Tidak Setuju

2. Variabel Jenjang Karier

Berilah tanda centang (√) pada pilihan pernyataan dibawah sesuai dengan diri anda.

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
	Pendidikan					
1	Pendidikan merupakan salah satu pertimbangan dalam menentukan jenjang karir.					
2	Pihak Universitas Hasanuddin memberikan jenjang karir yang jelas kepada pegawai.					
	Pelatihan					
3	Pelatihan yang diberikan akan membuat para pegawai semakin meningkatkan dan mengembangkan ilmunya.					
4	Pegawai yang lebih terampil akan lebih cepat dalam peningkatan jenjang karir.					
	Promosi Jabatan					
5	Universitas Hasanuddin memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.					
6	Saya akan lebih termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang lebih baik lagi.					

Keterangan:

5 = SS : Sangat Setuju

4 = S : Setuju

3 = CS : Cukup Setuju

2 = TS : Tidak Setuju

1 = STS : Sangat Tidak Setuju

3. Variabel Komitmen Organisasi

Berilah tanda centang (√) pada pilihan pernyataan dibawah sesuai dengan diri anda.

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
Komitmen afektif (<i>affective commitment</i>)						
1	Saya akan bahagia menghabiskan sisa karir saya di Universitas Hasanuddin.					
2	Saya merasakan permasalahan yang ada di lingkungan Unhas merupakan permasalahan saya sendiri.					
Komitmen berkelanjutan (<i>continuance commitment</i>)						
3	Bekerja di Universitas Hasanuddin bukan hanya sekedar keinginan namun juga merupakan kebutuhan.					
4	Bagi saya tidak ada alasan untuk meninggalkan organisasi saat ini.					
Komitmen normatif (<i>normative commitment</i>)						
5	Kesetiaan saya pada Universitas Hasanuddin akan memberikan dampak yang lebih baik.					
6	Saya akan tetap bekerja di Universitas Hasanuddin selama belum pensiun.					

Keterangan:

5 = SS : Sangat Setuju

4 = S : Setuju

3 = CS : Cukup Setuju

2 = TS : Tidak Setuju

1 = STS : Sangat Tidak Setuju

4. Variabel Kinerja

Berilah tanda centang (√) pada pilihan pernyataan dibawah sesuai dengan diri anda.

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
	Kualitas Kerja					
1	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik.					
2	Saya melakukan perbaikan atas pekerjaan yang salah.					
	Kuantitas Kerja					
3	Setiap pegawai memiliki beban kerja dan dapat diselesaikan secara bersama-sama.					
4	Saya siap menyelesaikan beban kerja tanpa harus mengutamakan kepentingan pribadi.					
	Kerjasama					
5	Saya siap membantu pegawai lain yang beban kerjanya berlebihan.					
6	Saya bersedia memberikan informasi kepada rekan kerja.					

Keterangan:

5 = SS : Sangat Setuju

4 = S : Setuju

3 = CS : Cukup Setuju

2 = TS : Tidak Setuju

1 = STS : Sangat Tidak Setuju

6. Reliabilitas Pengembangan Organisasi**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	6

7. Reliabilitas Jenjang Karir**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	6

8. Reliabilitas Komitmen Organisasi**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	6

9. Reliabilitas Kinerja**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.643	6

10. Regresi Pengembangan Organisasi, Jenjang Karir dengan Komitmen Organisasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.534 ^a	.286	.273	2.400

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	269.574	2	134.787	23.393	.000 ^a
	Residual	674.126	117	5.762		
	Total	943.700	119			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.437	2.442		3.045	.003
	Pengembangan Organisasi	.118	.094	.113	1.251	.004
	Jenjang Karir	.527	.101	.469	5.208	.000

11. Regresi Pengembangan Organisasi, Jenjang Karir, Komitmen Organisasi dengan Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.387 ^a	.150	.128	1.833

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68.541	3	22.847	6.799	.000 ^a
	Residual	389.826	116	3.361		
	Total	458.367	119			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.144	1.938		8.332	.000
	Pengembangan Organisasi	.060	.073	.082	.830	.008
	Jenjang Karir	.213	.086	.273	2.489	.004
	Komitmen Organisasi	.072	.071	.103	1.015	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

CURRICULUM VITAE

A. Data Pribadi

1. Nama : Nur Ina Sarvina Nusu
2. Tempat, Tgl lahir : Ujung Pandang, 30 April 1991
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Alamat : Jl.Perintis Kemerdekaan 12 KM 11
No.202 Tamalanrea
5. Orang Tua
 - a. Ayah : Nusu
 - b. Ibu : Hajirin S
6. Alamat Email : vhinasavyna@gmail.com



B. Riwayat Pendidikan

Pendidikan Formal

- Tamat TK Kaveleri Makassar Tahun 1996
- Tamat SDN Tamalanrea Tahun 2001
- Tamat SMP Negeri 12 Makassar Tahun 2006
- Tamat SMA Negeri 21 Makassar Tahun 2009
- Tamat Sarjana (S1) STMIK DIPANEGARA Makassar Tahun 2014