

***ANTECENDENCE* KOMITMEN ORGANISASI ANGGOTA DPRD KUTAI KARTANEGARA**

Salehudin 1 \*, Hidayati, Tetra 2 , Achmad, Gusti N 3

1 Jurusan Magister Manajemen, Universitas Mulawarman. Jalan Tanah Grogot No. 1, Samarinda, Kalimantan Timur 75119, Indonesia.

\* E-mail: [salehudindprd@gmail.com](mailto:salehudindprd@gmail.com), Telp: +62821 5050 8030

Abstrak

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) adalah Lembaga perwakilan rakyat yang berkedudukan sebai unsur penyelenggara pemerintah daerah. Kinerja anggota DPRD di Indonesia disebut belum bisa dibanggakan dari tugas dan fungsinya sebagai badan legislasi, yaitu pengawasan dan anggaran. Faktor-faktor pembentuk komitmen organisasi merupakan hal penting yang tidak bisa lepas dari kinerja yang ingin dicapai.

Menggunakan sampel dari total populasi anggota dewan sebanyak 44 responden, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara *quality of work life* dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi anggota DPRD Kabupaten Kukar. Alat analisis yang digunakan adalah SEM-Smart PLS versi 3.37. Hasil penelitian membuktikan secara statistik dari lima hipotesa yang dibuat, terdapat dua hipotesa yang ditolak, yaitu: ada pengaruh negatif dan tidak signifikan *quality of work life* terhadap komitmen organisasi; dan ada pengaruh positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi namun tidak signifikan.

**Kata Kunci**: quality of work life, self efficacy, kepuasan kerja, komitmen organisasi.

***ANTECENDENCE ORGANIZATION COMMITMENT OF BOARD MEMBERS ON DPRD KUTAI KARTANEGARA***

Salehudin 1 \*, Hidayati, Tetra 2 , Achmad, Gusti N 3

Master of Management Program  
Economic and Bussiness Faculty  
Mulawarman University  
Jl. Tanah Grogot No.1, Kampus Unmul Gunung Kelua, Samarinda-Kaltim

\*E-mail: [salehudindprd@gmail.com](mailto:salehudindprd@gmail.com), Telp: +62821 5050 8030

Abstract

The Regional People's Legislative Assembly (DPRD) is a people's representative institutions as a regional government administration. The performance of board members in Indonesia was said to be unimaginable from their duties and functions as legislative institutions, namely supervision and budgeting. Organizational commitment-making factors are inseparable from the performance to be achieved.

Sampling of the total populations as many as 44 respondents, this study aims to determine the effect of quality of work life and self efficacy on the satisfaction and organization commitment on DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara. Data was analyzed by using analysis tool named SEM-Smart PLS version 3.37. The results of statistical showed from five hypotheses are made, there are two rejected hypotheses, namely: there is a negative and insignificant effect on the quality of work life to organizational commitment; and there is a positive relationship of job satisfaction to organizational commitment but not significant.

**Keywords**: *quality of work life, self efficacy, job satisfaction, organizational commitment*

2 1st Thesis Supervisor, Head of the study magister management program

3 2nd Thesis Supervisor

PENDAHULUAN

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah di [provinsi](https://id.wikipedia.org/wiki/Provinsi)/[kabupaten](https://id.wikipedia.org/wiki/Kabupaten)/[kota](https://id.wikipedia.org/wiki/Kota) di [Indonesia](https://id.wikipedia.org/wiki/Indonesia). DPRD disebutkan dalam [UUD 1945](https://id.wikipedia.org/wiki/UUD_1945) pasal 18 ayat 3: "Pemerintahan daerah provinsi, daerah kabupaten, dan kota memiliki Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang anggota­-anggotanya dipilih melalui pemilihan umum". DPRD kemudian diatur lebih lanjut dengan [undang-undang](https://id.wikipedia.org/wiki/Undang-undang), terakhir melalui [Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014](https://id.wikisource.org/wiki/Undang-Undang_Republik_Indonesia_Nomor_17_Tahun_2017). ui [Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2014](https://id.wikisource.org/wiki/Undang-Undang_Republik_Indonesia_Nomor_17_Tahun_2017).

Menurut informasi yang dikutip dari *beritasatu.com* 2017 yang menyebutkan bahwa kinerja anggota DPRD diindonesia belum bisa dibanggakan dari tugas pokok dan fungsinya yakni legislasi, pengawasan dan anggaran. Terutama ketika berbicara masalah fungsi legislasi dan pengawasan, belum ada kinerja yang memuaskan yang sudah ditunjukkan anggota DPRD periode sekarang.

Fungsi, tugas, wewenang DPRD kurang berperan secara optimal mengemban fungsi kontrol terhadap pelaksanaan peraturan daerah (Praptomo, 2016). Lemahnya fungsi pengawasan yang ada dalam DPRD Kabupaten Kukar dapat menimbulkan kinerja yang akan tidak efektif sehingga berpengaruh kepada komitmen organisasi para anggota dewan.

Kualitas kehidupan kerja atau *Quality of Work Life (QWL)* pertama kali diperkenalkan pada konferensi buruh internasional pada tahun 1972, tetapi baru mendapat perhatian setelah *united autoworkers* dan general motor berinisiatif mengadopsi praktek kualitas kehidupan kerja untuk mengubah sistem kerjanya. Rhandawa & Arora (2016), menyimpulkan bahwa pencapaian kualitas kerja tingkat tinggi dimungkinkan melalui kondisi kerja yang baik, gaji yang layak dan adil, keamanan kerja, dukungan organisasi, peluang untuk berkembang, hubungan kerja yang baik, keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja yang aman dan sehat, partisipasi pekerja dalam memberikan keputusan dan terbuka, serta komunikasi yang mendukung. Adanya faktor-faktor tersebut mempengaruhi motivasi pekerja yang mengarah pada peningkatan kinerja dan komitmen organisasi.

Monkevicius (dalam Rhandawa & Arora, 2016) menjelaskan ada level subyektif dari diri karyawan untuk mencapai tingkat kepuasan kerja dalam lingkungan kerjanya untuk menyalurkan kualitas kerja pekerja tersebut. Sementara itu menurut Wayne (dalam Husnawati, 2006), menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi-persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia.

Konsep kualitas kehidupan kerja menurut Luthans (dalam Nguyen,2011), mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik.

Efektivitas diri yang dirasakan, yaitu keyakinan akan kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan pencapaian yang diinginkan (Bandura, 1997), dapat dikembangkan oleh empat sumber pengaruh utama. Bandura (1997) mendalilkan sumber harapan efikasi ini sebagai: pengalaman penguasaan, juga disebut penguasaan diri yang enaktif, pengalaman perwakilan, juga disebut pemodelan peran, persuasi sosial atau verbal, dan keadaan gairah atau fisiologis dan emosional.

Efek paling berkontribusi dari pivot persuasi sosial seputar memulai tugas, mencoba strategi baru, dan berusaha keras untuk berhasil (Pajares, 2002). Keadaan psikologis dan afektif, seperti stres, kegelisahan, dan kegembiraan juga memberikan informasi tentang persepsi khasiat dan meningkatkan rasa kemahiran. Oleh karena itu, mencoba mengurangi stres dan kecemasan seseorang dan memodifikasi keadaan negatif negatif ke negara-negara fasilitatif positif memainkan peran berpengaruh dalam mengubah keyakinan *self-efficacy* (Bandura, 1997).

Kepuasan kerja adalah konsep yang unik (Rollison 2005:31), namun sekarang ini dipandang sebagai kumpulan perilaku yang sangat kompleks terhadap berbagai aspek pekerjaan.Ini juga merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau positif dan ini terkait dengan pekerjaan yang dilakukan individu. Kepuasan kerja adalah sikap pekerja terhadap pekerjaannya, penghargaan yang ia dapatkan bersifat sosial, karakteristik organisasi dan fisik lingkungan tempat ia melakukan aktivitas kerjanya. Ada beberapa faktor dalam kepuasan kerja. Beberapa aspek penting untuk kepuasan kerja adalah peluang membayar, promosi dan promosi, rekan kerja, supervisi dan pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja *(job satisfaction)* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya (Sunyoto, 2012:26).

Menurut Luthans (2006:224) komitmen organisasional adalah keinginan untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Individu yang loyal terhadap organisasi akan selalu bekerja dengan organisasi dan terus berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, individu yang tidak berkomitmen tidak termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi (Khan *et al.,* 2014)

Komitmen organisasi telah didefinisikan sebagai hubungan kesetiaan karyawan dengan organisasi, kesiapan untuk bekerja dengan tekun atas nama organisasi, tingkat kongruensi sasaran dan nilai dengan organisasi, dan aspirasi untuk mempertahankan keterikatan (Mowday et al, 1979). Mowday et al, mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk menggunakan upaya yang sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi menunjuk pada pengidentifikasian tujuan karyawan dengan tujuan organisasi, kemauan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan keterikatan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi

METODE

Populasi dan sampel adalah anggota DPRD Kabupaten Kutai Kertanegara yang berjumlah 44 orang. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan kepustakaan. Instrument penelitian yang dipakai adalah kuesioner berstruktur berjumlah 17 dengan penjabaran dari masing-masing variabel.

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan partial least square (PLS). Analisis PLS adalah teknik statistika *multivariate* yang melakukan perbandingan anara variabel deoenden dan variabel independent berganda. Uji validitas dan reliabilitas untuk mencari angka indicator yang valid dengan sebaran data yang normal yang terdiri dari validitas konstruk, validitas konvergen, dan validitas diskriminan. Mencari nilai AVE (*Average Variance Extrated*) yang lebih > 0,5. Uji reliabilitas dengan menggunakan *composite reliability* dengan nilai alpha > 0,7. Kemudian hasil akhir berupa hubungan dan pengaruh antar variabel dalam model struktural atau *inner model*. Skor koofisien *path* atau *inner model* yang ditunjukkan oleh nilai *t-statistic* harus diatas 1,96.

HASIL DAN PEMBAHASAN

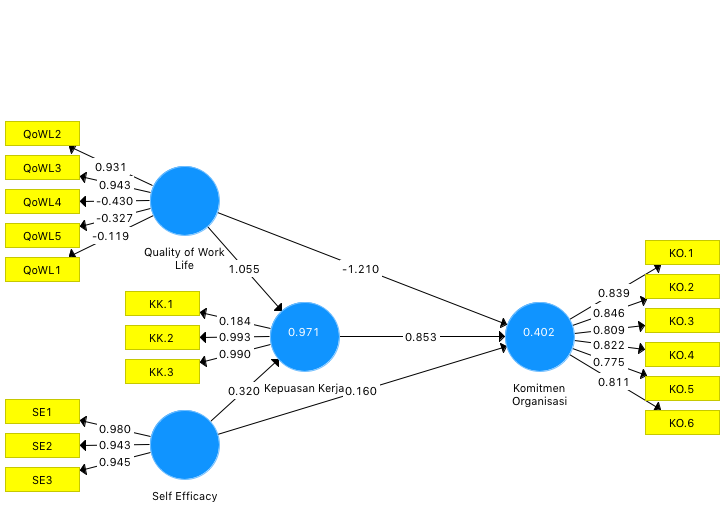
*Convergent validity* dari model pengukuran antar variabel menggunakan batas *loading factor* sebesar 0.50.Berikut adalah hasil datanya;

Tabel 1. Hasil *Outer Loading (Convergent Validity)*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Variabel** | **Indikator** | **Outer Loadings** | **Keterangan** |
| 1. | Quality of Work Life | QoWL 1 | -0.119 | Tidak valid |
|  |  | QoWL 2 | 0.931 | Valid |
|  |  | QoWL 3 | 0.943 | Valid |
|  |  | QoWL 4 | -0.430 | Tidak valid |
|  |  | QoWL 5 | -0.327 | Tidak valid |
| 2. | Self Efficacy | SE 1 | 0.980 | Valid |
|  |  | SE 2 | 0.943 | Valid |
|  |  | SE 3 | 0.945 | Valid |
| 3. | Kepuasan Kerja | KK 1 | 0.184 | Tidak valid |
|  |  | KK 2 | 0.993 | Valid |
|  |  | KK 3 | 0.990 | Valid |
| 4. | Komitmen Organisasi | KO 1 | 0.839 | Valid |
|  |  | KO 2 | 0.846 | Valid |
|  |  | KO 3 | 0.809 | Valid |
|  |  | KO 4 | 0.822 | Valid |
|  |  | KO 5 | 0.775 | Valid |
|  |  | KO 6 | 0.811 | Valid |

Sumber: data primer output Smart-PLS (2018)

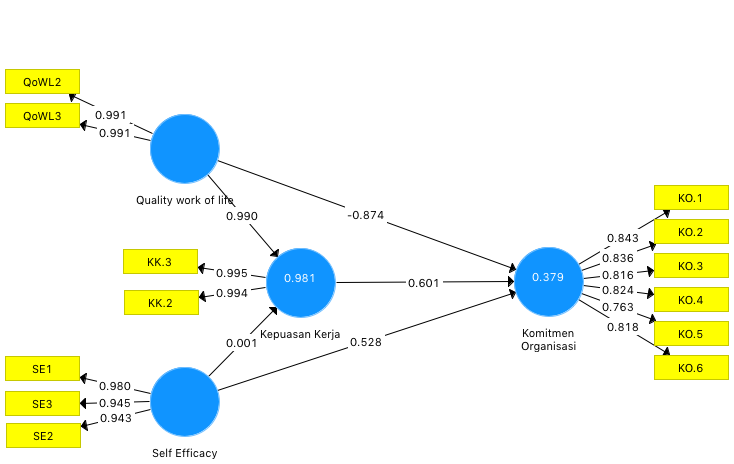
Dengan diagram struktur nya seperti dibawah

****

Gambar 1. Hasil *Outer Loading (Convergent Validity)*

Sumber: Data Primer output Smart-PLS (2018)

Setelah dilakukan running data pertama terdapat ada beberapa indicator yang nilai validitasnya tidak valid, sehingga dilakukan modifikasi dengan menghilangkan indicator/ item dengan nilai yang tidak valid diatas, sehingga didapatkan design konstruk yang baru, yaitu:



Gambar 2. Hasil *Outer Loading (Convergent Validity)* Modifikasi I

Sumber: Data Primer output Smart-PLS (2018)

Setelah dilakukan modifikasi sebanyak satu kali didapatkan nilai yang valid untuk masing-masing item variabel.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No |  | Original sample estimate | Mean of sub sample | Standard deviation | T - Statistics | P - Values |
| 1 | *Quality of Work Life*  Kepuasan Kerja | 0,990 | 1,014 | 0,026 | 76,885 | 0,000 |
| 2 | *Quality of Work Life*  Komitmen Organisasi | -0,874 | -0,734 | 2,517 | 0,783 | 0,596 |
| 3 | *Self Efficacy*   Kepuasan Kerja | 0,001 | 0,121 | 0,078 | 2,913 | 0,027 |
| 4 | *Self Efficacy*   Komitmen Organisasi | 0,528 | 0,458 | 0,193 | 3,141 | 0,001 |
| 5 | Kepuasan Kerja  Komitmen Organisasi | 0,601 | 0,434 | 2,508 | 0,539 | 0,710 |

Tabel 2. *Result for Inner Weight*

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 5 hipotesa yang telah dirancang sebelumnya, terdapat dua yang tidak diterima, yaitu quality of work life berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi namun tidak signifikan; dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi namun tidak signifikan. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hubungan antara *quality of work life* dan komitmen organisasi memberikan pengaruh negatif dengan nilai koefesien *-*0,874, dapat diketahui pula bahwa *quality of work life* memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap komitmen organisasi karena mempunyai *t-statistics* sebesar (0,783 < 1,96). Sehingga hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hipotesis kedua yang menyatakan *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil ini tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ovtaria & Soeling (2014) yang menunjukkan bahwa quality of work life berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai tetap kantor pusat PT. Garuda Indonesia. Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syafrudin (2013) yang mengatakan bahwa ada pengaruh kualitas kerja terhadap komitmen organisasi di Kantor Bersama Samsat Surabaya Barat. Penelitian yang dilakukan oleh Kaunang, Pio & Roring (2017) pun membuktikan secara statistik bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado.

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dengan nilai koefesien sebesar 0,601, dapat diketahui pula bahwa kepuasan kerjamemberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap komitmen organisasi karena mempunyai *t-statistics* sebesar (0,710 < 1,96). Sehingga hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hipotesis kelima yang menyatakan kepuasan kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sehingga tidak mendukung penelitian sebelumnya Salim (2013) yang menunjukan bahwa kepuasan kerjamemiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan penjelasan pada hasil analisis penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *quality of work life* terhadap kepuasan kerja anggota DPRD Kabupaten Kukar. Hal ini mengindikasikan bahwa *quality of work life* yang diberikan oleh anggota dewan memberikan kontribusi berupa pengaruh positif terhadap kepuasan kerja anggota dewan. Hasil ini artinya menunjukkan bahwa semakin baik *quality of work life* maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh anggota DPRD Kabupaten Kukar terhadap pekerjaannya. Hasil ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja anggota dewan dapat ditingkatkan melalui salah satunya adalah kebebasan memberikan usulan-usulan terhadap kinerja pemerintah. Sehingga hipotesis *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja anggota DPRD Kabupaten Kukar terbukti.
2. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara *quality of work life* terhadap komitmen organisasi anggota DPRD Kabupaten Kukar. Hal ini mengindikasikan bahwa *quality of work life* yang diberikan oleh anggota dewan memberikan kontribusi berupa pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi anggota dewan walau tidak signifikan. Hasil ini artinya mengatakan bahwa *quality of work life* yang dimiliki oleh anggota DPRD Kabupaten Kukar belum mampu mempengaruhi komitmen organisasi mereka walau tidak signifikan. Hasil ini juga menunjukkan bahwa kebebasan memberikan usulan-usulan terhadap kinerja pemerintah tidak serta merta membuat komitmen organisasi anggota dewan terjadi, walau tidak signifikan. Sehingga hipotesis *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi tidak terbukti.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self efficacy* terhadap kepuasan kerja anggota DPRD Kabupaten Kukar. Hal ini mengindikasikan bahwa *self efficacy* yang dimiliki oleh anggota dewan memberikan kontribusi berupa pengaruh positif terhadap kepuasan kerja anggota dewan. Hasil ini artinya mengatakan bahwa semakin baik *self efficacy* yang dimiliki oleh anggota dewan terhadap pekerjaannya maka akan semakin baik pula kepuasan kerja yang dirasakan. Hasil ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja anggota dewan didapat dari tingkat keyakinan anggota dewan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga hipotesis *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self efficacy* terhadap komitmen organisasi anggota DPRD Kabupaten Kukar. Hal ini mengindikasikan bahwa *self efficacy* yang dimiliki oleh anggota dewan memberikan kontribusi berupa pengaruh positif terhadap komitmen organisasi anggota dewan. Hasil ini artinya mengatakan bahwa semakin baik *self efficacy* yang dimiliki oleh anggota dewan terhadap pekerjaannya maka akan semakin baik pula komitmen organisasi setiap anggotanya kepada organisasi, yang didapat dari magnitude, penguasaan terhadap pekerjaan, serta kemantapan anggota dewan dalam melakukan pekerjaannya. Hipotesis *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi terbukti.
5. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi anggota DPRD Kabupaten Kukar. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh anggota dewan memberikan kontribusi berupa pengaruh positif terhadap komitmen organisasi anggota dewan, namun tidak signifikan. Hasil ini artinya mengatakan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dimiliki oleh anggota dewan terhadap pekerjaannya yang didapat melalui pemberian imbalan/ gaji yang sesuai, pekerjaan yang didapat, dan rekan kerja yang ada dalam organisasi, secara tidak signifikan akan mempengaruhi komitmen organisasi anggota DPRD Kabupaten Kukar. Sehingga hipotesis kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi tidak terbukti.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abdurrahmat Fathoni, 2009 “ Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia” Jakarta : Rineka Cipta.

Akhtar, et al. 2013. Self Efficacy and Optimism as Predictors of Organizational Commitment among Bank Employees. *International Journal of Research Studies in Psychology, 2(2), 33-42*

Arifin, Noor. 2012. Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerjam dan Kepuasan Kerja Pada CV Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia Vol.8, No.1*

Bandura, A,1997. Social foundations of thought and action. *Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.*

Bandura, A,1989. Self-efficacy mechanism in physiological activation and health-promoting behavior. In J. Madden, S. Matthysse, & J. Barchas (Eds.), *Adaptation, learning and affect (pp. 1169-1188). New York: Raven.*

Baron, Robert A. & Donn Byrne (2000). Social Psychology (9th edition). USA: *Allyn & Bacon*.

Betz, N., Smith H. 2002. An Examination of Efficacy and Esteem Pathways to Depression in Young Adulthood. *Journal of Counseling Psychology, 49, pp:438-448*

Darmawan, D. 2013. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya. *PT. Jepe Press Media Utama*

Davis, K. dan Newstrom, J. 1989. Human Behavior at Work. Organization Behavior 8th Edition. Singapore. *Mc. Graw-Hill International*.

Dessler, Gary, 2013.Manajemen sumber daya manusia.*Indeks, Jakarta*.

Ghozali, Imam. 2014. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.

Handoko, T. Hani, 2011.Manajemen Personalia dan SDM. Yogyakarta: *BPFE*

Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. *PT Bumi Aksara.*

Husnawati, Ari. 2006. Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Dan Kepuasan Kerja Sebagi Intervening Variabel (Studi Pada PERUM Pegadaian Kanwil VI Semarang). *Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro*.

Iskandar. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Dilengkapi dengan Perilaku Organisasi Teori dan Penerapan. Bandung. *Multazam*.

Indaswari, FA. 2014. Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal UNDIP, Semarang 14 (05): 1-2*

Jogiyanto, Hartono. 2011. Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman- pengalaman. *BPFE*. Yogyakarta.

Koonmee,K. et.al. 2010. Ethics Institutionalization, Quality of Work Life, and Employee Job-related Outcomes: A Survey of Human Resources Managers in Thailand. *Journal of Business Research*.

Lau, WK. 2012. The Impacts of Personality Traits and Goal Commitment in Employee’s Job Satisfaction. *Businessand Economics Journal, 59, BEJ.*

Lee, et al. 2010. A Study on Factors Affecting Turnover Intention of Hotel Employess. *Asian Economics and Financial Review Vol.2 No.7*

Mangkunegara, Anwar P. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. *Remaja Rosdakarya*

Marihot Pahala Siahaan. 2010. Pajak Daerah dan Retribusi Daerah. *Raja Grafindo Persada*. Jakarta.

Masduki. 2017. Analisis Kinerja Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Majalengka Berbasis Kecerdasan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Volume 4 Nomor 1*

Mathieu, John E., Dennis M. Zajac. 1990. A Review and Meta-analysis of The Antecedents, Correlates, and Consequense of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin 108(2), 171-194*

Milawaty. 2014. Menyoroti Kinerja Anggota DPRD di Kabupaten Soppeng Propinsi Sulawesi Selatan (Aspek Pendidikan dan Pelatihan). *Jurnal Ilmu Administrasi Volume IX Nomor 3.*

Mosadeghrad, AM. 2013. Quality of Working Life: An Antecedent to Employee Turnover Intention. *International Journal of Health Policy and Management, 1 (1): 43-50*

Moyday, et al. 1979. The Measure of Orgaizational Commitment. *Researchgate in Journal of Vocational Behaviour 14(2).*

Musriadi. 2013. Kinerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Periode 2009-2014. *Jurnal Ilmu Sosial Mahakam Volume 1 No. 1*

Nguyen, Tho D., Trang TM Nguyen. 2011. Psychological Capital, Quality of Work Life, and Quality of Life Marketers; Evidence From Vietnam. *Sage Journal, Journal of Macromarketing.*

Ovtaria, Arieska., Pantius D. Soeling. 2014. Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Komitmen Keorganisasian Pegawai Tetap Kantor Pusat PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk. *Diakses di www.lontar.ui.ac.id pada 12 Desember 2017*

Pajares, F. 2002. Self-Efficacy, Overview of Social Cognitive Theory and Self-Efficacy (online). http://www.positivepractise.com/efficacy/self efficacy/html ,chapter 1, diakses 8 maret 2018.

Praptomo. 2016. Implementasi Fungsi Pengawasan DPRD Terhadap Pelaksanaan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati di Kabupaten Kutai Kartanegara. *Tesis. Universitas Brawidjaya*.

Prasetyawati, Meri., Kusnudin. 2016. Pengaruh Quality of Worklife Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Gemala Gempa Daya. *Jurnal Teknologi Vol.8 No.1*

Priansa, Doni Junni. 2016. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Alfabeta Bandung*

Rhandawa, Gurpreet., Summi Arora. 2016. An Insight into Conceptualization of Quality of Work Life. *Pacific Bussines Review International Volume 8, Issue 10.*

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior Edition 15. *Pearson Education*. New Jersey

Robbins, Stephen P., Mary A. Coulter. 2012. Management, 11th Edition. *Pearson*.

Rollinson, Derek. 2005. Organisational behavior and analysis : An integrated approach 3rd edition. *Prentice Hall*. England

Salim, Agus. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Kinerja dan Turnover Intention pada PT. Indospring Gresik. *Doctoral Dissertation, Widya Mandala Catholic University.*

Schultz, Duane. P., Schultz, Sydney Ellen. 1990. Psychology And Industry Today (An Introduction To Industrial And Organizational Psychology 5th Edition). New York : *Macmillan Publishing Company*

Sedarmayanti. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kedua. Bandung. *Refika Aditama*.

Selye, Hans. 1980. Selye's Guide to Stress Research, New York: Van Nostrand Rainhold [www.e-psychology/workstressor](http://www.e-psychology/workstressor).

Shaughnessy, J. J., Zechmeister, E. B., & Zechmeister, J. S. 2012. Research Methods in Psychology 9th Edition. Singapore: *Mc Graw Hill.*

Subagyo, Amir. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Self Efficacy Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang. *Orbith Vol.10 No.1*

Sunyoto, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : *CAPS*

Wagner III, J.A., & Hollenbeck, J.R. (2010). Organization Behavior, Securing Competitive Advantage (revised edition). New York & Oxon : *Routledge*.Walton, Richard E. 1979. Quality of Working Life: What is it?. *Sloan Management Review (pre-1986).*

Vanderberg, R., Lance C. 1992. Examining the Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Management, 18, 153-167*

PROFIL SINGKAT

Profil singkat berupa narasi data kelahiran; pendidikan dari jenjang sarjana sampai pendidikan terakhir yang berisi prodi, dan tahun kelulusan serta pekerjaan/aktivitas yang dilakukan sampai saat ini.