



Pengaruh Dimensi Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Proaktif Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Palangka Raya

Nanda Novena¹⁾, Anike Retawati²⁾, Trency E. Anden³⁾

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Palangka Raya

e-mail: nandanovena1@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan penjelasan secara empiris tentang Dimensi Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kerja Proaktif Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Palangka Raya. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS), Software yang digunakan versi 3.2.8. Unit analisa penelitian ini adalah para pegawai yang berjumlah 112 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: a) Komitmen Afektif memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Perilaku Kerja Proaktif Pegawai, b) Komitmen Normatif memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Perilaku Kerja Proaktif Pegawai c) Komitmen Berkelanjutan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Perilaku Kerja Proaktif Pegawai

Kata kunci: : Dimensi Komitmen dan Perilaku Kerja Proaktif Pegawai

The influence of the dimensions of organizational commitment on the proactive work behavior of the Regional Secretariat of Palangka Raya employees

Abstract

This study aims to provide an empirical explanation of the Dimensions of Organizational Commitment to the Proactive Work Behavior of the Palangka Raya Regional Secretariat. The research method used is quantitative using the Partial Least Square (PLS) approach, the software used is version 3.2.8. The unit of analysis of this research is 112 employees. The results showed that: a) Affective Commitment had a significant positive effect on Employees' Proactive Work Behavior, b) Normative Commitment had a significant positive effect on Employees' Proactive Work Behavior c) Continuing Commitment had a significant positive effect on Employees' Proactive Work Behavior.

Keywords: Ensions of Employee Commitment and Proactive Work Behavior



Pendahuluan

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditunjang oleh kinerja para pegawainya. Pencapaian tujuan organisasi memerlukan kerja sama yang baik antar komponen didalamnya. Setiap organisasi dan lembaga mempunyai beberapa tahapan perkembangan yang berbeda sehingga hanya organisasi dan lembaga yang tangguh dan cepat tanggap terhadap perubahan lingkungan, teknologi dan ilmu pengetahuan yang akan terus bertahan. Untuk membentuk organisasi yang sesuai dengan harapan dan tujuan yang diinginkan, haruslah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat menciptakan hasil yang baik bagi organisasi.

Setiap organisasi pemerintahan, sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dan berpengaruh bagi kelangsungan dan keberhasilan suatu organisasi. Karena sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menjadi penggerak organisasi yang menentukan arah atau tujuan, sehingga tujuan bersama yang telah ditetapkan instansi/organisasi dapat dicapai. Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Selain dipengaruhi oleh kinerja pegawai, organisasi juga dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti komitmen organisasi dan motivasi kerja.

Dari beberapa pernyataan pegawai tersebut didapatkan beberapa pernyataan yang mengatakan bahwa tugas yang dibebankan kepada pegawai baik dari pimpinan maupun masyarakat selalu selesai tepat waktu dan memiliki hasil maksimal atau sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan, setiap pegawai memiliki komitmen kerja yang baik, karena dapat dilihat dari hasil kerja yang mereka berikan kepada kantor Sekretariat Daerah Kota Palangka Raya. Akan tetapi ada beberapa pegawai juga memberikan pernyataan yang berbeda dari beberapa pegawai diatas dengan pernyataan yang mengatakan bahwa ada pegawai yang belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, tidak mematuhi peraturan jam kerja dan sering menunda pekerjaan.

Perubahan zaman dan perkembangan dunia bisnis yang semakin pesat menjadi sebuah fakta yang tak dapat dihindarkan. Oleh karena itu figur seseorang yang berpengaruh untuk memimpin dan mengatur menjadi sosok yang diperlukan dalam sebuah organisasi. Kinerja yang baik berhubungan dengan bagaimana seorang pemimpin dapat memberikan motivasi kepada karyawannya untuk meningkatkan kinerja. Data lapangan menyatakan bahwa, rata-rata hasil dari nilai kinerja individu (NKI) penilaian kinerja karyawan yang dilakukan, hasilnya berkisar antara 70% - 75% prestasi kinerja karyawan, seharusnya mencapai hasil kinerja diatas 80%. Gaya kepemimpinan demokratik menjadi faktor pendorong kepada karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan mencapai kinerja yang baik. Seorang pemimpin demokratik mendorong dan memberikan motivasi kepada bawahannya untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Menurut Locke (dalam Luthans, 1998 (dalam Arifin, 2012) kepuasan kerja juga merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup. Sehingga hal tersebut menjadi sangat penting untuk diperhatikan dalam pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja. Karena jika karyawan tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, maka motivasi mereka akan menurun, absensi dan keterlambatan meningkat dan akan sulit untuk bekerja sama dengan mereka. Kepuasan kerja bagi karyawan tentunya tidak akan dapat tercapai apabila tidak ada motivasi atau dorongan yang dapat memberikan semangat untuk bekerja. Motivasi adalah faktor yang memberikan tenaga dan penyebab utama untuk menggerakkan setiap makhluk hidup termasuk manusia. Karena, motivasi

mengarah kepada fakta bahwa seseorang tetap berkomitmen untuk tugasnya dan melakukan pekerjaan dengan serius dan penuh kegembiraan (Azar dan Shafiqi, 2013). Organisasi juga perlu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang mampu memberikan kenyamanan untuk karyawannya dalam bekerja. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggungjawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Pruijt, 2003 dalam Arifin, 2012).

Tinjauan Pustaka

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen organisasi juga dapat didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relative dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam organisasi, komitmen seseorang terhadap organisasi merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi tersebut. Menurut Kaswan (2017)

Indikator Komitmen organisasi adalah :

- a. Adanya loyalitas dari para anggota terhadap anggota lainnya.
- b. Adanya loyalitas para anggota terhadap kelompoknya.
- c. Kesiediaan berkorban secara ikhlas dari para anggota demi kelangsungan hidup kelompoknya.
- d. Adanya rasa bangga dari para anggota kelompok apabila kelompoknya mendapat celaan, baik itu dilakukan oleh individu maupun kelompok lainnya.
- e. Adanya niat baik dari para anggota kelompok untuk tetap menjaga nama baik kelompoknya dalam keadaan apapun.

Perilaku kerja proaktif pegawai

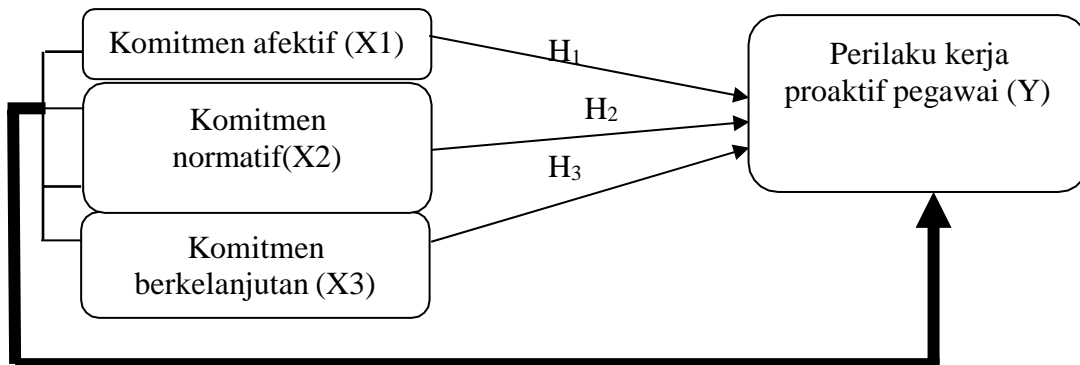
Menurut Bond, (2012) Perilaku Kerja Proaktif Pegawai yaitu kemampuan kerja dimana hal tersebut sangat penting disetiap pekerjaan atau situasi kerja. Menurut Prawirosentono (2014), “perilaku adalah suatu karakteristik penting dari pribadi untuk melakukan kegiatan”. Perilaku merupakan hasil gabungan dari berbagai faktor psikologis.

Indikator perilaku kerja proaktif pegawai adalah

1. Saran untuk memperbaiki lingkungan kerja
2. Komitmen untuk menyelamatkan sumber daya organisasi
3. Mengatasi masalah organisasi yang panas
4. Implementasi solusi untuk memecahkan masalah

Hipotesis dalam rise ini yaitu:

- H₁ : Komitmen afektif berpengaruh terhadap perilaku kerja proaktif pegawai
 H₂ : Komitmen normatif berpengaruh terhadap perilaku kerja proaktif pegawai
 H₃ : Komitmen berkelanjutan berpengaruh terhadap perilaku kerja proaktif pegawai



Keterangan :

→ : Garis Pengaruh Parsial

→ : Garis Pengaruh Simultan

Gambar: Kerangka Konseptual Penelitian

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2012) menyatakan bahwa metode kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian eksplanasi, yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain Sofyan Siregar (2013).

Penelitian ini dilakukan tepatnya di kantor Sekretaris Daerah/Setda Kota Palangka Raya Jalan Tjilik Riwut Km.5,5 No.98, Bukit Tunggal, Jekan Raya, Bukit Tunggal, Jekan Raya, Kota Palangka Raya, Kalimantan Tengah 74874.

Populasi adalah kumpulan suatu elemen yang menjadi objek penelitian, populasi bukan saja individu, tetapi dapat berupa benda atau lainnya. Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Setkretariat Daerah Kota Palangka Raya yang berjumlah 112 orang.

Ruang lingkup penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Hasil dan Pembahasan Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak yaitu orang 68 atau 61% dibandingkan perempuan yaitu sebanyak 44 orang atau 39%. hasil olahan data PLS untuk menguji Pengaruh antar variabel dengan melihat pengaruh langsung dan tidak langsung menghasilkan sebagai berikut:

Variabel	Original Sampel Estimate	Sampel Mean (M)	STDEV (Standar Deviasi)	T-Statistic	P-Values
komitmen afektif → perilaku kerja proaktif pegawai	0,447	0,441	0,132	3,374	0,001
komitmen berkelanjutan → perilaku kerja proaktif pegawai	0,428	0,435	0,166	2,573	0,010
komitmen normatif → perilaku kerja proaktif pegawai	0,156	0,146	0,068	2,291	0,022

Sumber: Hasil Pengelohan Smart PLS

Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- variabel komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja proaktif pegawai dilihat dari *original sampel estimate* memiliki nilai positif sebesar 0,447 yang menunjukkan arah hubungan positif, dan dilihat dari nilai t-statistik lebih kecil dari pada t-tabel 3,374 > 1,662 serta taraf signifikansinya memiliki nilai 0,001 ($P < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja proaktif pegawai.
- variabel komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja proaktif pegawai dilihat dari *original sampel estimate* memiliki nilai positif sebesar 0,156 yang menunjukkan arah hubungan positif, dan dilihat dari nilai t-statistik lebih kecil dari pada t-tabel 2,291 > 1,662 serta taraf signifikansinya memiliki nilai 0,022 ($P < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja proaktif pegawai.
- variabel komitmen berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja proaktif pegawai dilihat dari *original sampel estimate* memiliki nilai positif sebesar 0,428 yang menunjukkan arah hubungan positif, dan dilihat dari nilai t-statistik lebih kecil dari pada t-tabel 2,573 > 1,662 serta taraf signifikansinya memiliki nilai 0,010 ($P < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja proaktif pegawai.

Hasil Uji Parsial (t)

Model	t	Sig.
1 (Constant)		
Komitmen afektif perilaku kerja proaktif pegawai (X1)	3,374	0,001
Komitmen berkelanjutan perilaku kerja proaktif pegawai (X2)	2,573	0,010
Komitmen normatif perilaku kerja proaktif pegawai (X3)	2,291	0,022

d. Variable perilaku kerja proaktif Pegawai (Y)

Koefisien dari variabel komitmen afektif (X1) adalah signifikan pada $\alpha = 0,05$, karena t hitung $> 3,374$ t tabel $1,662$ ($3,374 > 1,662$) atau nilai sig. $0,001 < 0,05$. Artinya ada pengaruh variabel komitmen afektif terhadap perilaku kerja proaktif pegawai.

Koefisien dari variabel komitmen berkelanjutan (X2) adalah signifikan pada $\alpha = 0,05$ karena t hitung $> 2,573$ t tabel ($2,573 > 1,662$) atau nilai sig. $0,010 < 0,05$. Artinya pengaruh variabel Komitmen berkelanjutan perilaku kerja proaktif pegawai bisa diterima.

Koefisien variabel normatif perilaku kerja (X3) adalah signifikan pada $\alpha = 0,05$, karena t hitung $> 2,291$ t tabel ($2,291 > 1,662$) atau nilai sig. $0,022 < 0,05$. Artinya pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah signifikan. Berarti Komitmen normatif perilaku kerja proaktif pegawai bisa diterima.

Pengaruh variabel dimensi komitmen terhadap perilaku kerja proaktif pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa Komitmen Afektif (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dilihat dari *original sampel estimate* memiliki nilai positif sebesar 0,447 yang menunjukkan arah hubungan positif, dan dilihat dari nilai t -statistik lebih kecil dari pada t -tabel $3,374 > 1,662$ serta taraf signifikansinya memiliki nilai $0,001$ ($P < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja proaktif pegawai.

Variabel Komitmen normatif (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja proaktif pegawai dilihat dari *original sampel estimate* memiliki nilai positif sebesar 0,156 yang menunjukkan arah hubungan positif, dan dilihat dari nilai t -statistik lebih kecil dari pada t -tabel $2,291 > 1,662$ serta taraf signifikansinya memiliki nilai $0,022$ ($P < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja proaktif pegawai.

Variabel Komitmen berkelanjutan (X₃) berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja proaktif pegawai dilihat dari *original sampel estimate* memiliki nilai positif sebesar 0,428 yang menunjukkan arah hubungan positif, dan dilihat dari nilai t -statistik lebih kecil dari pada t -tabel $2,573 > 1,662$ serta taraf signifikansinya memiliki nilai $0,010$ ($P < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja proaktif pegawai.

Kesimpulan

Komitmen Afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Proaktif Pegawai Sekretariat Daerah Kota Palangka Raya. Komitmen Normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Proaktif Pegawai Sekretariat Daerah Kota Palangka Raya. Komitmen Berkelanjutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Proaktif Pegawai Sekretariat Daerah Kota Palangka Raya.

Referensi

- Abdillah, W., Hartono, J., & Usman, B. (2020). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis* (2nd ed.). UPP STIM YKPN.
- Ambarita, Biner. Siburian, Paningkat. Situmorang, Benyamin. Purba, Sukarman. 2014. *Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung. 2013. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT.Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Alisha Maisan, F., & Hani Gita, A. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. XYZ Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*. 4(6), 990–1001.
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17(3), 336–354. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.05.001>
- Dessler, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Reources*, Jilid 2., Prenhalindo, Jakarta.
- Dantes, Nyoman. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: ANDI. Erly Suandy, 2011 Edisi 5. Perencanaan Pajak. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Danford, A., Richardson, M., Stewart, P., Tailby, S., & Upchurch, M. (2005). High Performance Work Systems and the Technical Worker. *Partnership and the High Performance Workplace*, 1(1), 108–135. https://doi.org/10.1057/9780230501997_5
- Emily, D.G., Wicaksono, B., & Priyatama, A.N. (2004). Hubungan antara motivasi kerja dan komitmen organisasi dengan keterlibatan kerja pada anggota organisasi AIESEC local committee Universitas Sebelas Maret Surakarta. 1-13
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Square, Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris* (2nd ed.). Undip.
- Kaswan (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Khaerul. Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. In *Pandiva Buku*.
- Naa, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance*, 2(02), 167–176.
- Pace R. Wayne dan Faules Don F, 2010, *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya,. Bandung.
- Prawirosentono. Suyadi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan : Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Rajawali Press : Jakarta
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2012). *Management*, Eleventh Edition, (United States of America: Pearson Education Limited).
- Sambung, R. (2016). *Dimensi Komitmen Organisasional: Dampaknya Terhadap Perilaku*

- Kerja Proaktif Pegawai pada Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 2 (1), 28-37
- Sambung, R. (2020). Pelatihan dan Kepemimpinan Visioner dalam meningkatkan Kreativitas Pegawai di Kalimantan Tengah. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 169. <https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2020.v14.i02.p04>
- Setiawan, S. (2020b). *Merancang Kuesioner Untuk Penelitian*.
- Sianipar, A.R.B. dan Haryanti, K. 2014. Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *Jurnal Psikodemensia*. Vol. XIII, No.1 (98-114).
- Simanjuntak, P.J.2010. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Univ. Indonesia, Jakarta.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (Ayub (ed.); 1st ed.). Literasi Media Publishing.
- Steers, RM dan Porter, L. W, 2011. *Motivation and Work Behaviour*. New York Accademic Press.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Sweeney dan Mc farlin dalam Muhyi, H. A. Dkk. 2016. *HR Plan & Strategy*. Raih Asa Sukses. Jakarta
- Tabroni, M., Supriyadi, .,& Hendraningsih, R. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (studi Kasus pada Perawat di RSUD Ciawi Kabupaten Bogor). *Jurnal ADHUM*, 7 (2),137-146
- Widiyanti, W., & Fitriani, D. (2017). Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala*, XVII(2), 132–138.
- Gilmore, P. L., Hu, X., Wei, F., & Tetrick, L. E. (2013). Positive affectivity neutralizes transformational leadership ' s in fl uence on creative performance and organizational citizenship behaviors. 1075(February 2012), 1061–1075. <https://doi.org/10.1002/job>
- Tajeddini, K., Martin, E., & Altinay, L. (2020). The Importance Of Human-Related Factors On Service Innovation And Performance. *International Journal Of Hospitality Management*, 85, 102431
- Mathieu, C Bruno Fabi, Richard Lacoursière, and Louis Raymond. 2016. The Role of Supervisory Behavior, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Turnover. Cambridge University. *Journal of Management & Organization*, Volume 22, Is- sue 1.
- Levin, D. Z., & Cross, R. (2004). The strength of weak ties you can trust: The mediating role of trust in effective knowledge transfer. *Management Science*, 50(11), 1477–1490.
- Reid, F. (2003), “Creating a knowledge sharing culture among diverse business units”, *Employment Relations Today*, Vol. 30 No. 3, pp. 43-9.
- Ardana Komang, & Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Baleghizadeh. S dan Gordani. Y. 2012. Motivation and Quality of Work Life among Secondary School EFL

Teachers. Australian Journal of Teacher Education. Volume 37 | Issue 7 Article 3. 2012.

Brahmasari I. A. dan Suprayetno. A. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRUSAHAAN, VOL.10, NO.2, SEPTEMBER 2008: 124-135