**ARTIKEL**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI SERTA**

**DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI PADA PPSDM APARATUR DI BANDUNG**

**FAREZA ANUGERAH**

**NPM : 158 020 040**

****

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**FAKULTAS PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2017**

**ABSTRAK**

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal dilaksanakan oleh pegawai untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi atau instansinya, ketika kinerja naik atau menurun maka akan berpengaruh terhadap budaya organisasi dan pengembangan karier pegawai. Maka komitmen pegawai menjadi faktor yang sangat penting dalam peningkatan produktivitas organisasi atau perusahaan, dengan adanya budaya organisasi dan pengembangan karier yang baik, kemungkinan akan menyebabkan para pegawai merasa dirinya termotivasi untuk berprestasi sebaik mungkin. Selain itu juga dapat dikatakan bahwa pelaksanaan budaya organisasi dan pengembangan karier adalah perwujudan perhatian baik organisasi terhadap kebutuhan moril dan material dalam diri pegawainya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karier terhadap komitmen pegawai serta dampaknya pada kinerja pegawai pada PPSDM Aparatur di Bandung. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif, dengan variabel bebas budaya organisasi dan pengembangan karier dan variabel intervening komitmen pegawai serta variabel terikatadalah kinerja pegawai. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Objek penelitian adalah pegawai di PPSDM Aparatur Kota Bandung yang berjumlah 81 pegawai yang merupakan pegawai Kantor Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur. Data dianalisis baik secara kualitatif maupun kuantitatif dengan metode yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, rancangan analisis data, dan pengujian hipotesis.

Dari hasil penelitian dengan menguji hipotesis secara simultan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai. Sedangkan dari hasil penelitian dengan menguji hipotesis secara parsial dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai dan komitmen pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Pengembangan Karier, Komitmen Pegawai dan Kinerja

*ABSTRACT*

*Good performance is the optimal performance implemented by employees to support the achievement of organizational goals, when performance up or down it will affect the organizational culture and career development of employees. So employee commitment becomes a very important factor in improving the productivity of the organization or company, with the existence of organizational culture and career development is good, likely will cause employees feel themselves motivated to perform as possible. It can also be said that the implementation of organizational culture and career development is a manifestation of the organization's good attention to the needs of morale and material in the employees.*

*This study aims to determine and analyze the influence of organizational culture and career development of employee commitment and its impact on employee performance in PPSDM Apparatus in Bandung. This research uses descriptive and verifikatif method, with independent variable of organizational culture and career development and intervention variable of employee commitment and dependent variable is employee performance. The type of data used is primary data and secondary data. The object of this research is employees in PPSDM Apparatus City Bandung, amounting to 81 employees who are employees of the Office of Apparatus Human Resources Center. The data were analyzed qualitatively and quantitatively with the method used is the validity and reliability test, data analysis design, and hypothesis testing.*

 *From the results of research by testing the hypothesis simultaneously can be concluded that organizational culture and career development have a significant effect on employee commitment. While the results of research by hypothesis testing can be concluded partially that the organizational culture has a significant effect on employee commitment and career development have a significant effect on employee commitment and employee commitment significant effect on performance.*

*Keywords: Organizational Culture, Career Development, Commitment and*

 *Employee Performance*

**DAFTAR PUSTAKA**

Danang, Sunyoto. (2012). ***“Manajemen Sumber Daya Manusia”***. PT Buku Seru.

 Jakarta.

Fauziah Jenny, Pongtuluran Jonathan, Musdalifah Aziz. (2016). ***“Pengaruh***

 ***Budaya Organisasi, Pengembangan Karier, dan Self Efficacy Terhadap***

 ***Kinerja Karyawan”***. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.

Fahmi. Irham. (2010). ***“Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi”***. Alfabeta.

 Bandung.

Ghozali, Imam. (2011). ***“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM***

 ***SPSS 19”***. Edisi ke 5. Universitas Diponegoro. Semarang.

Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. (2003). ***“Behaviour in Organizations,***

 ***Understanding and Managing The Human Side of Work”***. Third Edition.

 Allin and Bacon. A Division of Schuster. Massachuscets.

Griffin, Ricky. (2000). ***“Management”****.* Edisi 2. Erlangga. Jakarta.

Hasbullah. (2009). ***“Dasar-dasar Ilmu Pendidikan”***. PT. Raja Grafindo Persada.

 Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P.(2006). *“****Manajemen Sumber Daya Manusia”****.* Bumi Aksara. Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *“****Manajemen Sumber Daya Manusia****”.* Cetakan9*.* Bumi Aksara. Jakarta.

Husein, Umar. (2009). ***“Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis”***. Edisi kedua. Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Kadarisman. (2013). *“****Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia”***. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Khaerul. Umam.(2010). “***Perilaku Organisasi”***. Pustaka Setia. Bandung.

Kusnendi. (2008). ***“Model-Model Persamaan struktural”***. Alfabeta. Bandung.

Mangkuprawira, Sjafri. (2007). ***“Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia”***.

 Ghalia Indonesia. Bogor.

Martoyo, Susilo. (2000). ***“Manajemen Sumber Daya Manusia”***. BPFE.

 Yogyakarta.

Marwansyah. (2012). “***Manajemen Sumber Daya Manusia”***. Alfabeta. Bandung.

Moeheriono. (2010).***“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”***. Ghalia Indonesia. Surabaya.

Moekijat. (2010). ***“Manajemen Sumber Daya Manusia”***. Mandar Maju. Bandung.

Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. (2013). *“****Perilaku Organisasi”****.*Salemba Empat. Jakarta.

Okebaram Sunday Moses, Onuoha Charity. (2013). ***“Internalization of***

***Organizational Culture : A Theoretical Perspective”****.* Journal of Human

 Resource Management.

Riduwan. (2012). ***“Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian”***. Alfabeta. Bandung.

Rivai, Veithzal. (2009). *“****Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama”****.*Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

Robbins, Stephen P, dan Mary Coulter. (2005). *“****Management”***. 8th Edition. Prentice Hall. New Jersey.

Robbins, Stephen P dan Timothy A, Judge. (2008). ***“Perilaku Organisasi”***. Edisi

 12 Buku 1. Alih bahasa Diana Angelica dkk. Salemba Empat. Jakarta.

Robbins, S.P, dan Timothy A. Judge. (2015). “***Perilaku Organisasi”***. Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta.

Simamora, Henry. (2004). ***“Manajemen Sumber Daya Manusia”***. Edisi Ketiga.

 Cetakan Pertama. STIE YKPN. Yogyakarta.

Sinambela, Lijan. (2012). ***“Kinerja Pegawai”***. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Soekidjan. (2009). *“****Manajemen Sumber Daya Manusia”***. Bumi Akasara. Jakarta.

Sopiah. (2008). ***“Perilaku Organisasi”***. Andi. Yogyakarta.

Sugiyono. (2007). ***“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”.*** Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. (2010). ***“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”***. Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. (2012). ***“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”***. Cetakan ke-10. Alfabeta. Bandung.

Sule, E, T., dan Saefullah, K.(2010).*“****Pengantar Manajemen”****.*Edisi 1. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.

Sumanto dan Herminingsih Anik, (2016). ***“Pengaruh Budaya Organisasi dan***

 ***Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional”***. Jurnal Manajemen

 Sumber Daya Manusia.

Suwarto, F.X dan Koeshartono. (2009). ***“Budaya Organisasi; Kajian Konsep dan***

 ***Implementasi”***. Universitas Atma Jaya. Yogyakarta.

Wibowo. (2008). **“Manajemen Kinerja”**. Bumi Akasara. Jakarta.

Wibowo Aji Seno. (2014). ***“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan***

 ***Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”***. Jurnal Manajemen

 Sumber Daya Manusia.