

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Pada bab ini jika meruju kembali hasil pengolahan data dan pembahasan pada bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai hubungan sikap PNS Pemerintah Kota Bandung terhadap *Reward* dan *Punishment* dengan Komitmen Organisasi sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang cukup kuat, dan berbanding terbalik antara sikap PNS terhadap *reward* dengan komitmen organisasi. Artinya bila semakin negatif sikap terhadap *reward*, justru meningkatkan komitmen. Ini terlihat ketika PNS menerima penghargaan dan membandingkan usaha yang dikeluarkan dengan PNS lain, PNS pun merasakan kesenjangan antara harapan dan kenyataan, serta nilai dari penghargaan tidak sepadan. Selain itu, PNS berpikir bahwa bekerja keras tidak akan mempengaruhi ketidakadilan yang mereka rasakan, oleh karena itu bekerja dan mengikuti aturan adalah cara terbaik untuk tetap menjadi PNS.
2. Terdapat hubungan yang cukup kuat, dan berbanding terbalik antara sikap PNS terhadap *punishment* dengan komitmen organisasi. Artinya bila semakin negatif sikap PNS terhadap *punishment*, justru meningkatkan komitmen. Hal ini terlihat pada penilaian organisasi pada usaha lebih yang dikeluarkan PNS untuk organisasi. PNS merasa usaha yang dikeluarkan dinilai organisasi sebagai kendala dalam pelaksanaan peraturan. Oleh karena itu, PNS cenderung

memilih untuk berjalan di koridor peraturan saja. PNS mengikuti peraturan yang berlaku hanya untuk mencari rasa aman dan menghindari hukuman. Hal ini justru meningkatkan rasa kewajiban dan keharusan PNS untuk tetap bekerja di Pemkot Bandung. Dengan demikian *punishment* hanya bersifat tolak ukur normatif.

3. Terdapat hubungan yang cukup kuat, dan berbanding terbalik antara sikap PNS terhadap *reward* dan *punishment* dengan komitmen organisasi. Namun, sikap PNS terhadap *reward* dengan komitmen organisasi lebih berpengaruh dibandingkan sikap PNS terhadap *punishment*. Ini menunjukkan sistem *reward* tersebut lebih berdampak pada PNS dibandingkan *punishment*, karena menurut PNS *punishment* tidak menjunjung aspek *fairness* (adil). Sedangkan sikap PNS terhadap *reward* dan *punishment* itu sendiri tidak memiliki hubungan sama sekali. Kemudian, sebagian besar memiliki komitmen normatif. Ini menunjukkan bahwa komitmen PNS tidak dimunculkan secara internal melainkan eksternal dipengaruhi oleh peraturan, budaya organisasi, rekan, dan atasan.
4. Secara garis besar, peraturan berfungsi untuk menghilangkan subjektifitas. Meskipun demikian, pelaksanaan di lapangan seringkali jauh dari harapan. Hal ini dapat disebabkan oleh ambiguitas rancangan peraturan itu sendiri. Peraturan dibuat dengan asumsi semua PNS memiliki nilai, norma, dan budaya sama yang pada akhirnya menghilangkan identitas dari PNS bersangkutan. Kebutuhan PNS juga menjadi pertimbangan yang perlu diperhatikan dalam mewujudkan kesejahteraan mereka. Budaya lokal dan budaya organisasi juga memiliki peran penting, karena ini akan

mempengaruhi bagaimana respon PNS terhadap peraturan yang dijalankan di Pemkot Bandung. Oleh karena itu, masih diperlukan waktu untuk memperbaiki urusan internal pemkot terkait dengan kepuasan dan komitmen PNS, dalam upaya mewujudkan visi dan misi Walikota Bandung. Dengan demikian, Pemkot Bandung tidak lagi berperan sebagai organisasi yang bergerak dengan aturan melainkan visi dan misi dari organisasi sendiri.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Teoritis

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian diatas, maka peneliti mengajukan beberapa saran teoritis sebagai berikut:

1. Dalam memperkaya ilmu manajemen khususnya bidang manajemen modal insani, dapat dilakukan penelitian mengenai kontribusi faktor-faktor penyebab komitmen organisasi PNS Pemkot Bandung tergolong normatif.
2. Kepada peneliti yang tertarik untuk meneliti lebih lanjut PNS Pemkot Bandung dan PNS secara umum, diharapkan meneliti terkait variabel-variabel lain yang mempengaruhi sikap PNS terhadap *reward* dan *punishment* dengan komitmen organisasi yang tidak terukur seperti budaya organisasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior*, *completion*, *achievement*, *autonomy*, dan *personal growth*.
3. Kepada peneliti yang tertarik untuk meneliti lebih lanjut PNS Pemkot Bandung dan PNS secara umum, diharapkan meneliti terkait *fairness* dalam pelaksanaan penghargaan dan hukuman di Pemkot Bandung.

4. Kepada peneliti yang tertarik untuk meneliti lebih lanjut PNS Pemkot Bandung dan PNS secara umum, diharapkan meneliti terkait pelaksanaan dan pengaruh visi misi Pemkot Bandung dalam mereformasi birokrasi.

5.2.2 Saran Praktis

Peneliti juga mengajukan beberapa saran praktis kepada pihak Pemkot Bandung sebagai berikut:

1. Pihak Pemkot Bandung disarankan untuk mengadakan *sharing session* secara berkala yang dihadiri pegawai dan atasan agar PNS mampu menyampaikan keluhan, kesulitan, dan ide mengenai kebijakan yang berlaku. Dengan demikian, kedua belah pihak dapat membuat peraturan dan kebijakan terutama terkait sistem penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) yang lebih merepresentasi kebutuhan PNS Pemkot Bandung.
2. Pihak Pemkot Bandung disarankan membuat KPI (*Key Performance Indicators*) dalam penentuan kriteria pemberian penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*). Sistem KPI lebih objektif, jelas, dan umum karena penilaian 360° dari semua pihak. Sistem KPI diharapkan akan mengurangi rasa ketidakadilan (*unfairness*) yang dirasakan oleh PNS.
3. Pihak Pemkot Bandung disarankan mengkaji ulang pelaksanaan UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara terutama pemberian penghargaan Satyalancana Karya Satya bukannya hanya berupa piagam melainkan insentif dalam bentuk investasi properti dan atau insentif religi (umroh bagi yang Islam). Pemkot Bandung dapat menggunakan koperasi PNS sebagai sarana untuk meregulasi penghargaan tambahan untuk PNS.

4. Pihak Pemkot Bandung disarankan mempertimbangkan kembali kebijakan penghargaan (*reward*) berupa pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran, menjadi hak dan kewajiban yang diterima PNS. Dengan demikian, Pemkot Bandung dapat memberi kesempatan pada PNS yang kurang memiliki kompetensi menjadi kompeten.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276.
- Allport, G. W. (1935). *Attitudes*. In C. Murchison (Ed) *Handbook of Social Psychology*. Worcester, Mass: Clark University Press.
- Armstrong, M. (2007). *A Handbook of Employee Reward Management and Practice* (2 ed.). Philadelphia, PA, USA: Kogan Page.
- Badan Kepegawaian Daerah. (2013). *Rencana Strategis BKD Kota Bandung 2013-2018*. Bandung: Pemerintah Kota Bandung.
- Ball, G. A., Trevino, L. K., & Sims Jr., H. P. (1994). Just and unjust *punishment*: Influences on subordinate performance and citizenship. *Academy of Management Journal*, 37, 299-322.
- Bergen, C. W., & Bandow, D. (2012). Contemporary Workplace *Punishment* and Discipline Recommendations. *International Journal of Interdisciplinary Research*, 1(1), 46-64.
- David A. Jones, D. P. (2012). How perceptions of fairness can change: A dynamic model of organizational justice. *Organizational Psychology Review*, 3(2), 138–160.
- Davis, K., & Frederick, W. C. (2006). *Business and Society: Management, Public policy, Ethics*. New York: McGraw-Hill.
- Decenzo, D. A., & Robbins, S. P. (2007). *Human Resource Management: Concepts and Practices*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Decenzo, D. A., & Robbins, S. P. (2009). *Human Resources Management* (6 ed.). New York: John Wily and Sons, Inc.
- DeJoy, D. M., Schaffer, B. S., Wilson, M. G., Vandenberg, R. J., & Butts, M. M. (2004). Creating safer workplaces: Assessing the determinants and role of safety climate. *Journal of Safety Research*, 35(1), 81-90.
- Dessler, G. (2004). *Human Resource Management. Terjemahan Benjamin Molan*. Jakarta: PT Prehallindo.

- DetikNews. (2016, Oktober 12). *Ridwan Kamil: PNS Bandung Kedapatan Pungli Sudah Banyak yang Dipecat*. Retrieved Maret 12, 2017, from DetikNews: <http://news.detik.com/berita-jawa-barat/d-3318958/ridwan-kamil-pns-bandung-kedapatan-pungli-sudah-banyak-yang-dipecat>
- DetikNews. (2017, Januari 10). *Kasus Sabu, Mantan Kepala BKD Bandung Barat Divonis 5 Tahun Penjara*. Retrieved Mei 20, 2017, from DetikNews: https://news.detik.com/berita-jawa-barat/d-3392416/kasus-sabu-mantan-kepala-bkd-bandung-barat-divonis-5-tahun-penjara?_ga=2.8561714.640397929.1495393091-611768496.1492600423
- DetikNews. (2017, Mei 8). *Merokok di Kantor, PNS Bandung Disanksi Potong Tunjangan*. Retrieved Mei 20, 2017, from DetikNews: https://news.detik.com/berita-jawa-barat/d-3495846/merokok-di-kantor-pns-bandung-disanksi-potong-tunjangan?_ga=2.254594380.57849648.1495392845-611768496.1492600423
- Fenley, A. (2008). Models, Styles, and Metaphors: Understanding the Management of Discipline. *Employee Relations*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (8 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gould-Williams, J. (2003). The Importance of HR Practices and Workplace Trust in Achieving Superior Performance: A Study of Public-Sector Organizations. *The International Journal of Human Resource Management*, 14(1), 28-54.
- Goulet, L. R., & Frank, M. L. (2002). Organizational Commitmen across three sectors: Public, Non-profit and For-profit. *Public Personnel Management*(31 (2)), 201-210.
- Graziano, A. M. (2000). *Research Methods: A Process of Inquiry* (4 ed.). Boston: Allyn and Bacon Publisher.
- Handoko, T. H. (2004). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2 ed.). Yogyakarta: BPFEE.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2009). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen* (1 ed.). Yogyakarta: BPFEE.
- InilahKoran. (2016, Maret 7). *Hasil Nyata Kinerja Kota Bandung Bag 2: REFORMASI BIROKRASI*. Retrieved Juni 28, 2017, from InilahKoran: <http://www.inilahkoran.com/berita/bandung-juara/54173/hasil-nyata-kinerja-kota-bandung-bag-2-reformasi-birokrasi>

- Irawan, H. (2002). *10 Prinsip Kepuasan Pelanggan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2014). *Organizational behavior and management*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Jason A. Colquitt, K. P. (2015). Justice, Fairness, and Employee Reactions. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(11), 1-25.
- Joo, B., & Lim, T. (2009). The Effects of Organizational Learning Culture, Perceived Job Complexity, and Proactive Personality on Organizational Commitment and Intrinsic Motivation. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 16(1), 48-60.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2014). *Capaian Pembelajaran Lulusan Program Studi*. Indonesia: Direktorat Pembelajaran dan Kemahasiswaan.
- Kodwani, A. D., & Singh, M. (2004). Towards Effective Training and Development in Indian Public Sector Enterprises: A Case-Based Analysis. *South Asian Journal of Management*, 11(3), 1-17.
- Konzelmann, S., Conway, N., & dkk. (2005). Corporate Governance, Stake Holding and The Nature of Employment Relations within The Firm. *CBR Research Programe on Corporate Governance* (pp. 1-42). University of Cambridge.
- KORPRI.ID. (2017, April 4). *Buruknya Pelayanan Aparatur Hancurkan Kredibilitas Pemerintah*. Retrieved Mei 20, 2017, from KORPRI.ID: <https://korpri.id/berita/4084/buruknya-pelayanan-aparatur-mendestruksi-kredibilitas-pemerintah>
- Lewicki, R., Wiethoff, C., & Tomlinson, E. (2005). What is the role of trust in organizational justice? In J. Greenberg, & J. A. Colquitt, *Handbook of Organizational Justice* (pp. 247–272). New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence Based Approach* (12 ed.). New York: McGraw Hill.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang. (1994). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penebar Swadaya.

- Martilla, J., & James, J. (1977). Importance-Performance Analysis. *Journal Of Marketing*, 41(1), 77-79.
- Masnurdiansyah. (2016, Oktober 26). *Ombudsman RI: Keluhan Buruknya Layanan Pemda Paling Tinggi*. Retrieved Mei 20, 2017, from DetikNews: <http://news.detik.com/berita-jawa-barat/d-3330136/ombudsman-ri-keluhan-buruknya-layanan-pemda-paling-tinggi>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resources Management*. Jakarta: Selemba Empat.
- Mathiue, J., & Zajac, D. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 951-995.
- Mckenna, E. (2000). *Business Psychology and Organisational Behaviour*. New York: Taylor & Francis Inc.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. SAGE Publications, Inc.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Muhammad, D. (2015, Mei 29). *19 Inovasi Ridwan Kamil Kala Mereformasi Birokrasi Bandung*. Retrieved Juni 28, 2017, from republika.co.id: <http://www.republika.co.id/berita/nasional/daerah/15/05/29/np419h-19-inovasi-ridwan-kamil-kala-mereformasi-birokrasi-bandung>
- Mulyawan, R. (2015). *Manajemen SDM ASN (Aparatur Sipil Negara)*. Sumedang: Unpad Press.
- Nawawi, H. H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Osborne, D., & Gaebler, T. (2014). *Mewirauahakan Birokrasi: Mentransformasi Semangat Wirausaha ke Dalam Sektor Publik*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.

- Pillai, R., Schriesheim, C. A., & Williams, E. S. (1999). Fairness Perceptions and Trust as Mediators for Transformational and Transactional Leadership: A Two-Sample Study. *Journal of Management*, 25(6), 897–933.
- Pos Kota News. (2015, Maret 25). *Pejabat Pemkot Bandung Tersangka Korupsi, PNS Geger*. Retrieved Mei 20, 2017, from Pos Kota News: <http://poskotanews.com/2015/03/25/pejabat-pemot-bandung-tersangka-korupsi-pns-geger/>
- Purwanto. (2007). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Putra, L. M. (2017, Maret 14). *Ombudsman: Keluhan Masyarakat Terhadap Pelayanan Publik Semakin Meningkat*. Retrieved Mei 20, 2017, from Kompas.com: <http://nasional.kompas.com/read/2017/03/14/00574011/ombudsman.keluhan.masyarakat.terhadap.pelayanan.publik.semakin.meningkat>
- Redeker, J. (2003). *Discipline: Policies and Procedures*. Washington, DC: Bureau of National Affairs.
- Reichers, A. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy Of Management Review*, 10(3), 465-476.
- Riduwan. (2011). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2003). *Perilaku Organisasi Jilid I dan II Terjemahan* (12 ed.). Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Essentials of Organizational Behavior* (11 ed.). New Jersey: Pearson.
- Robbins, S. P., Decenzo, D. A., & Wolter, R. (2009). *Supervision today!* Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Rodrigues, L. L., & Chincholkar, A. M. (2005). Benchmarking the HR Practices of and Engineering Institute with Public Sector Industry for Performance Enhancement. *International Journal of Training and Development*, 9(1), 6-20.
- Santoso, S. (2000). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elek Media Komputindo.
- Santoso, S. (2002). *Buku Latihan SPSS Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Sarwono, J. (2008). *Mengenal apa itu Analisis Korelasi*. Retrieved Maret 10, 2017, from J S RESEARCH INSTITUTE: <http://www.jonathansarwono.info/korelasi/korelasi.htm>
- Sarwono, J., Budiono, & Herlina. (2012). *Statistik Terapan, Aplikasi Untuk Riset Skripsi, Tesis, dan Disertasi Menggunakan SPSS, AMOS, dan Excel*. Rumpi Tekno.com.
- Sastrohadiwiryo, S. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (1987). Linking competitive strategies with human resources management practices. *Academy of Management Executive*, 9(3), 207-219.
- Schultz, D. P., & Schultz, R. A. (1990). *Psychology and Industry today: An introduction to industrial Psychology* (5 ed.). New York: Macmillan Publishing Co.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (1998). *Psychology and Work Today* (7 ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Seifert, M., Brockner, J., Bianchi, E. C., & Moon, H. (2016). How Workplace Fairness Affects Employee Commitment. *MITSloan Management Review*, 57(2), 15-17.
- Siagian, S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Dian Aksara.
- Siahaan, R. (2013). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan. *Jurnal Ilmiah Business Progress*, 1(1), 17-26.
- Siegel, S. (1997). *Statistik Non Parametrik Untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Simmons, P., & Walsh, B. (2012). Public relations and organizational justice: More fairness or just more cooperation? *Public Relations Inquiry*, 1(2), 141-157.
- Sims Jr., H. P. (1980). Further thoughts on *punishment* in organizations. *Academy of Management Review*, 5, 133-138.
- Skinner, B. F. (1972). *Some relations between behavior modification and basic research*. New York: Academic Press.
- Skinner, B. F. (1979). *The Shaping of a Behaviorist: Part Two of an Autobiography*. New York: New York University Press.

- Soekidjan. (2009). *Manjaemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Spector, P. E. (2000). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. US: John Wiley & Sons, Inc.
- Spector, P., Zapf, D., Chen, P., & Frese, M. (2000). Why negative affectivity should not be controlled in job stress research: don't throw out the baby with the bath water. *Journal of Organizational Behavior*, 21(1), 79-95.
- Subagyo, P. (2006). *Statistik Induktif* (4 ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (8 ed.). Bandung: Alfabeta.
- Supranto, J. (2011). *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan: Untuk Menaikkan Pangsa Pasar* (4 ed.). Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3 ed.). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, M. (2007). *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thompson, D. e. (1999). Public Sector Reform: Case Study of Management Performance Appraisal in Hongkong Public Sector. *Asian Journal of Public Administration*, 21(1), 114-144.
- Tjiptono, F., & Candra, G. (2011). *Service, Quality, & Satisfaction* (3 ed.). Yogyakarta: Andi.
- Trevino, L. K. (1992). The social effects of *punishment* in organizations: A justice perspective. *Academy of Management Review*, 17(4), 647-676.
- Tsai, Y. (2011). Relationship between Organizational Culture, Leadership Behavior and Job Satisfaction. *BMC Health Services Research*, 11(98).
- Wagner, J. A., & Hollenbeck, J. R. (2005). *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage* (5 ed.). Cincinnati OH: South-Western.
- Wright, P. M., & Kehoe, R. R. (2008). Human resource practices and organizational commitment: A deeper examination. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 46(1), 6-20.

DAFTAR RUJUKAN

- Choiriyah. (2012). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Tesis*. Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Gunadarma.
- Hapsara, R. Y. (2010). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Ar-Rahmah Panjang. *Skripsi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah.
- Koencoro, G. D. (2013). Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja. *Skripsi*. Universitas Brawijaya.
- Nurandini, A. (2014). *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Suhartono. (2004). Analisis Pendidikan Dan Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Prosedur Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Kalibrasi Pada Balai Pengelola Laboratorium Metrologi Popinsi Banten. *Tesis*. Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Borobudur.
- Yojana, Y. (2011). *Analisis Pengaruh Pengelolaan SDM Terhadap Komitmen Keorganisasian Dengan Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Antara di Badan PPSDM Kesehatan, Kementerian Kesehatan RI*. Jakarta: Universitas Indonesia.

DAFTAR PERATURAN

- Republik Indonesia. (1974). *Undang-Undang No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.*
- Republik Indonesia. (1979). *Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1979 Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.*
- Republik Indonesia. (1980). *Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.*
- Republik Indonesia. (1999). *Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.*
- Republik Indonesia. (2000). *Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, PP , Peraturan Pemerintah Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.*
- Republik Indonesia. (2000). *Peraturan Pemerintah No. 99 Tahun 2000 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.*
- Republik Indonesia. (2002). *Peraturan Daerah Kota Bandung No. 03 Tahun 2002 Tentang Pembentukan Susunan Organisasi Sekretariat Daerah Kota Bandung.*
- Republik Indonesia. (2002). *Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 2002 Tentang Perubahan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.*
- Republik Indonesia. (2004). *Peraturan Pemerintah No. 42 Tahun 2004 Tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil, PP , Peraturan Pemerintah Tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil.*
- Republik Indonesia. (2004). *Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah.*
- Republik Indonesia. (2009). *Peraturan Gubernur Jawa Barat No. 119 Tahun 2009 Tentang Pedoman Pengukuran Kinerja Dalam Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat.*
- Republik Indonesia. (2010). *Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.*

Republik Indonesia. (2012). *Peraturan Walikota Tentang No. 172 Tahun 2012 Tata Cara Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah di Lingkungan Pemerintahan Kota Bandung.*

Republik Indonesia. (2013). *Peraturan Walikota Tentang No. 81 Tahun 2013 Perubahan Kedua atas Peraturan Walikota Bandung No. 172 Tahun 2012.*

Republik Indonesia. (2014). *Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.*

Republik Indonesia. (2017). *Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.*