

Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Komitmen Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bima

Firmansyah Kusumayadi^{1,*}, Ramayanto²

¹Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Bima

Jl. Wolter Monginsidi Kompleks Tolobali, Kecamatan Rasana'e Barat, Kota Bima, Nusa Tenggara Barat, Indonesia

²Prodi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Mataram, Mataram

Jl. KH. Ahmad Dahlan No.1, Pagesangan, Kecamatan Mataram, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat. Indonesia

Email: ^{1,*}firmansyah90.stiebima@gmail.com ²ramayanto@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: firmansyah90.stiebima@gmail.com

Abstrak-Tujuan penelitian ini mengetahui konflik peran berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi pegawai, untuk mengetahui ambiguitas peran berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi pegawai, untuk mengetahui konflik peran dan ambiguitas peran berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kabupaten Bima. Instrumen dalam penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Populasi pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kabupaten Bima sebanyak 64 orang pegawai yang terdiri dari PNS sebanyak 45 pegawai, pegawai honor daerah sebanyak 8 pegawai dan pegawai tidak tetap sebanyak 11 pegawai. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 orang pegawai yang berstatus PNS dengan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, kuesioner, studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan spss versi 23 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial konflik peran terhadap komitmen organisasi pegawai, terdapat pengaruh signifikan secara parsial ambiguitas peran terhadap komitmen organisasi, terdapat pengaruh signifikan secara simultan konflik peran dan ambiguitas peran terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kabupaten Bima

Kata Kunci : Konflik Peran; Ambiguitas Peran; Komitmen Organisasi

Abstract-The purpose of this research is to know role conflict has a partial significant effect on employee organizational commitment, to know role ambiguity has a partial significant effect on employee organizational commitment, to know work conflict and role ambiguity have a significant effect simultaneously on employee organizational commitment at the Investment and Integrated Services Agency. One Door Bima district. The instrument in the study used a questionnaire with a Likert scale. The population of employees at the Investment and One Stop Services Office of Bima district is 64 employees consisting of 45 civil servants, 8 regional honorary employees and 11 non-permanent employees. The sample in this study were 45 employees with PNS status with the sampling technique using purposive sampling. Data collection techniques include observation, interviews, questionnaires, literature study. Data analysis techniques used validity test, reliability test, multiple linear regression test, classic assumption test, correlation coefficient test, coefficient of determination, t test and f test with the help of SPSS version 23 for Windows. The results showed that there was a partial significant effect of role conflict on employee organizational commitment, there was a partial significant effect of role ambiguity on organizational commitment, there was a simultaneous significant effect of role conflict and role ambiguity on employee organizational commitment at the One Stop Investment and Services Agency. Bima district

Keywords: Role Conflict; Role Ambiguity; Organizational Commitment

1. PENDAHULUAN

Para pegawai dalam menjalankan tugasnya sehari-hari diharuskan sesuai tugas pekerjaan yang telah diberikan sebelumnya sesuai dengan (job description), kualifikasi serta kemampuan yang dimilikinya. Seiring dengan perkembangan teknologi yang begitu pesat, menyebabkan bertambahnya beban kerja pegawai yang harus diselesaikan. Hal inilah yang menjadi permasalahan bagi organisasi karena pegawai harus dapat menyelesaikan tugas diluar dari job description yang telah ditentukan oleh organisasi. Para pegawai di tuntut untuk dapat bekerja lebih maksimal dan mampu menyelesaikan dengan batas waktu yang telah ditentukan. Untuk dapat mencapai hasil kerja yang maksimal, tentunya pegawai harus memiliki sikap komitmen kerja yang baik serta dapat menjadi seorang problem solving bagi dirinya dan organisasi pada umumnya. Sikap komitmen kerja dapat ditunjukkan dengan rasa patuh terhadap peraturan organisasi, mencintai pekerjaannya, dan menjadi anggota bagian dari organisasi pegawai yang baik dan ikhlas dalam bekerja. Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Menurut Robbins (2019:35) mendefinisikan "Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi". Menurut Robbin and Judge (2011), mengatakan bahwa komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya

kedalam bagian organisasi yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Untuk dapat meningkatkan sikap komitmen kerja pegawai, maka organisasi perlu meminimalisir konflik peran di baik antara sesama pegawai maupun dengan atasannya. Konflik peran adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu perusahaan karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Menurut Tommy (2010:15) konflik peran adalah adanya pertentangan antara seseorang dengan orang lain atau ketidak cocokan kondisi yang dirasakan oleh pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan dan sikap serta tergantungan aktivitas kerja. Menurut Arfan dan Ikhwan (2008 : 37) konflik peran adalah gejala psikologis yang dialami oleh seseorang yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan berpotensi menurunkan motivasi kerja. Konflik dapat berperan positif (fungsional), tetapi dapat pula bersifat negatif (disfungsional). Ini berarti konflik harus dapat dikelola sebaik-baiknya, karena potensial untuk dapat berkembang “positif” dan “negatif” dalam kegiatan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Selain itu faktor ambiguitas peran perlu diperhatikan oleh organisasi dalam pemberian informasi dan komunikasi dalam bekerja. Ambiguitas peran muncul ketika karyawan tidak mempunyai informasi atau pengetahuan yang cukup jelas untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas. Hal ini akan dapat menghambat pekerjaan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Ambiguitas peran merupakan suatu kondisi dimana karyawan tidak mendapatkan informasi yang cukup mengenai arahan dan tujuan yang jelas, peran yang dialami karyawan dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang (Kreitner & Kinicki, 2014). Kurangnya informasi atau karena tidak adanya informasi sama sekali atau informasinya tidak disampaikan akan muncul ambiguitas peran (Cahyono, 2018). Keambiguitasan peran dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan yang nantinya dapat menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan dan tentunya akan merugikan organisasi atau Instansi. Ambigu Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), ambigu berarti mempunyai makna lebih dari satu, keambiguan ini dapat menimbulkan keraguan atau ketidakjelasan dalam kalimat yang diucapkan atau ditulis, para karyawan dituntut untuk berperan dalam segala posisi yang ada di dalam perusahaan. Sementara kemampuan dan keahlian karyawan terbatas, mengingat bahwa mereka diterima sesuai dengan posisi yang mereka pilih. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kabupaten Bima mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan di bidang penanaman modal serta penyelenggaraan pelayanan administrasi penanaman modal, perizinan dan non perizinan secara terpadu dengan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi, simplifikasi, dan keamanan.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti pada bahwa masih ada beberapa bagian yang saling berhubungan, dan dari beberapa bagian tersebut terdapat banyak sekali perbedaan perbedaan yang ada dalam organisasi mulai dari perbedaan pendapat, kondisi kerja, mutu,t antangan tugas, sampai pada perbedaan jabatan. Saat ini Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kabupaten Bima memiliki pegawai dengan sumber daya manusia (SDM) yang berasal dari latar belakang yang berbeda dan dengan bidang kerja yang bermacam-macam. Dari semua bidang kerja yang ada setiap pegawai diwajibkan memenuhi kebutuhan organisasi sesuai dengan visi dan misi. Beberapa pegawai juga merasa kesulitan untuk menyesuaikan peran didalam bekerja, ketika pegawai dituntut untuk bisa berhadapan dengan segala macam pekerjaan walaupun pegawai tersebut kurang mempunyai kemampuan dibidang lain. Masalah lain terkait ambiguitas peran seperti masih kurang jelasnya pemberian informasi dari atasan kepada para pegawai, kemudian beberapa pegawai ada yang belum paham akan tupoksi dan peran pekerjaannya, serta mereka terkadang kurang memahami cara mengerjakan jenis pekerjaan yang beragam, kurangnya beberapa pegawai merespon permintaan kebutuhan data, serta hubungan kerja antar sesama yang dirasakan masih kurang bertukar informasi dalam pekerjaan sehingga berdampak pada menurunnya sikap komitmen kerja pegawai.

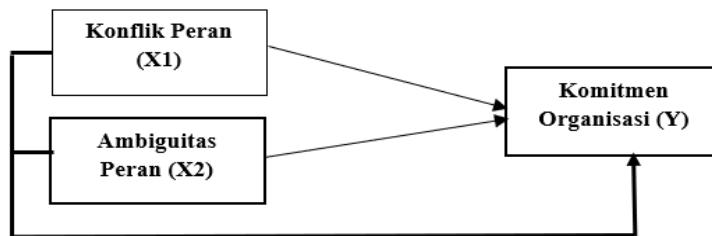
2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif dengan jenis data kuantitatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2015) yaitu penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan ambiguitas peran terhadap komitmen kerja pegawai. Instrumen penelitian menggunakan kuisioner. Menurut Sugiyono (2018), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden menggunakan skala likert. dengan 5 (empat) alternatif jawaban :

- | | |
|------------------------------|-----------------|
| 1. Sangat Setuju (SS) | = diberi skor 5 |
| 2. Setuju (S) | = diberi skor 4 |
| 3. Netral (N) | = diberi skor 3 |
| 4. Tidak Setuju (TS) | = diberi skor 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | = diberi skor 1 |

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kabupaten Bima sebanyak 64 orang pegawai yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 45

orang pegawai, pegawai honor daerah sebanyak 8 orang pegawai dan pegawai tidak tetap sebanyak 11 orang pegawai. Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 orang pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik purposive sampling. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian yaitu wawancara, observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Teknik analisis data yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, koefisien korelasi dan determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan aplikasi spss 23 for windows. Berikut ini merupakan Kerangka Konseptual dari alur penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Gambar 1. Model Penelitian Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2016). Berdasarkan landasan teori dan model penelitian yang telah diuraikan, maka dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut:

1. Ha1 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial Konflik Peran terhadap Komitmen Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bima
2. Ha2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial Ambiguitas Peran terhadap Komitmen Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bima
3. Ha3 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara Simultan Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Komitmen Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bima

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk menganalisa valid atau tidaknya suatu data penelitian, data dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih dari r tabel. Dan untuk nilai standar r tabel pada penelitian sebesar 0,300 untuk selengkapnya dapat dilihat seperti tabel dibawah ini:

Tabel 1. Uji validitas

r. hitung Konflik Peran (X1)	r. hitung Ambiguitas Peran (X2)	r. hitung Komitmen Organisasi (Y)	R Tabel	Note
X1.1 0,673	X2.1 0,494	Y.1 0,571		Valid
X1.2 0,378	X2.2 0,723	Y.2 0,357		Valid
X1.3 0,332	X2.3 0,623	Y.3 0,549		Valid
X1.4 0,348	X2.4 0,354	Y.4 0,684		Valid
X1.5 0,536	X2.5 0,525	Y.5 0,622	0,300	Valid
X1.6 0,720	X2.6 0,673	Y.6 0,597		Valid
X1.7 0,690	X2.7 0,636	Y.7 0,723		Valid
X1.8 0,659	X2.8 0,786	Y.8 0,648		Valid
X1.9 0,648	X2.9 0,676	Y.9 0,495		Valid
X1.10 0,550	X2.10 0,643	Y.10 0,686		Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat r hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini dikatakan semuanya valid.

3.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai cronbach's alpha dan standar reliabilitas $> 0,60$. Data dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari nilai standar reliabilitas, untuk selengkapnya dapat dilihat seperti tabel dibawah ini:

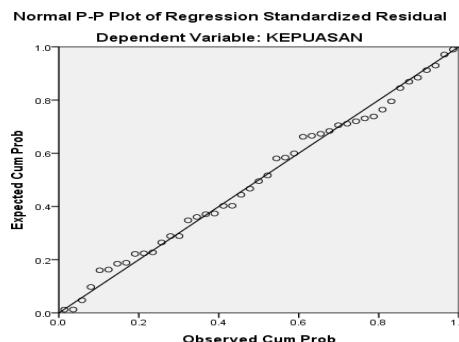
Tabel 2. Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Konflik Peran	0,757	Reliabel
Ambiguitas Peran	0,821	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,799	Reliabel

Dari tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha lebih dari nilai standar reliabilitas yaitu sebesar 0,60. Dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

3.3 Uji asumsi klasik

3.3.1 Uji normalitas

**Gambar 2.** Uji normalitas

Dari gambar 1 di atas, menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas sehingga data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

3.4 Uji multikolinearitas

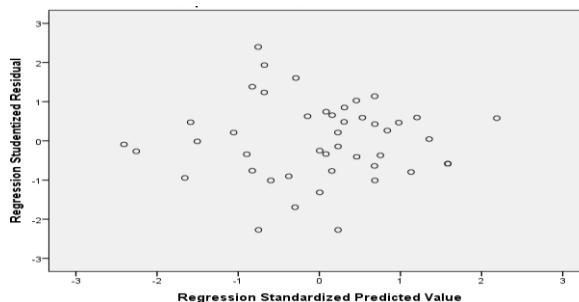
Tabel 3. Uji multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	13.290	3.586		3.706	.001		
Konflik Peran	.468	.096	.568	4.861	.000	.780	1.281
Ambiguitas Peran	.231	.096	.281	2.406	.021	.780	1.281

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa variabel konflik kerja dan ambiguitas peran tidak terjadi multikolinearitas karena semua variabel yang diteliti memiliki nilai tolerance di atas 0,1 dan VIF dibawah 10.

3.5 Uji Heterokedastisitas

**Gambar 3.** Uji Heterokedastisitas

Dari gambar 2 diatas, dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplot serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga Tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6 Uji Autokorelasi

Tabel 4. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.743 ^a	.552	.531	2.854	1.640

Predictors: (Constant), Konflik Peran, Ambiguitas peran

Dependen Variable: Komitmen Organisasi k= 2, n = 45, nilai du = 1,612

Dari tabel 4 diatas Dapat dilihat pada tabel Model Summary diatas bawhanilai durbin-watson sebesar 1,640 lebih besar dari nilai du 1,615 dan kurang dari (4-du) 4-1,615 = 2,385 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.

3.7 Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Uji Regresi Linear Berganda

Model	UnstandardizedCoefficients		StandardizedCoefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	13.290	3.586	3.706	.001
	Konflik Peran	.468	.096	.568	4.861 .000
	Ambiguitas Peran	.231	.096	.281	2.406 .021

Berdasarkan tabel 5 diatas diperoleh hasil persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 13,290 + 0,468 + 0,231$$

Dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Nilai costanta adalah 13,290, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Konflik Peran dan Ambiguitas Peran (adalah 0) maka Komitmen Organisasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kabupaten Bima yaitu sebesar 13,290.
- Koefisien regresi variabel konflik peran sebesar 0,468 artinya jika variabel independen lain nilai nya tetap dan konflik peran mengalami kenaikan 1%, maka komitmen organisasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kabupaten Bima meningkat sebesar 0,468.
- Koefisien regresi variabel ambiguitas peran sebesar 0,231 artinya jika variabel independen lain nilai nya tetap dan ambiguitas peran mengalami kenaikan 1%, maka komitmen organisasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kabupaten Bima meningkat sebesar 0,231.

3.8 Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 6. Uji Koefisien Korelasi

Model	Model Summary ^b					
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.743 ^a	.552	.531	2.854	1.640	

a. Predictors: (Constant), Konflik Peran, Ambiguitas peran

b. Dependen Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 6 di atas nilai R adalah 0,743 Maka hubungan konflik peran, ambiguitas peran terhadap komitmen organisasi adalah kuat.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.743 ^a	.552	.531	2.854	1.640

Berdasarkan tabel 7 diatas diperoleh nilai R Square (R^2) adalah sebesar 0,552 artinya pengaruh konflik peran, ambiguitas peran terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 55,2% sedangkan sisanya yaitu sebesar 44,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.9 Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 8. Uji parsial

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.290	3.586		3.706	.001
Konflik Peran	.468	.096	.568	4.861	.000
Ambiguitas Peran	.231	.096	.281	2.406	.021

$$T \text{ tabel} = (\alpha / 2 : n - k - 1) = (0,025 : 42) = 2,018$$

Berdasarkan tabel uji t parsial diatas dapat dilihat tingkat pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap komitmen organisasi sebagai berikut :

1. Variabel Konflik peran berpengaruh dan signifikan terhadap Komitmen organisasi pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bima. Dapat dilihat dari nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Dan nilai t hitung sebesar $4,861 > t$ tabel sebesar 2,018. Dapat disimpulkan H1 diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Yusron Rozzaid 2015), (Andriany 2019) dan (Azhar 2020) yang menyatakan konflik kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
2. Variabel Ambiguitas peran berpengaruh dan signifikan terhadap Komitmen organisasi pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bima. Dapat dilihat dari nilai sig sebesar $0,021 < 0,05$. Dan t hitung sebesar $2,406 > t$ tabel sebesar 2,018. dapat disimpulkan H2 diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Prasetyo 2022) yang menyatakan bahwa ambiguitas peran berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

3.10 Uji simultan (Uji f)

Tabel 9. Uji simultan

Anova					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	421.509	2	210.754	25.872
1	Residual	342.136	42	8.146	
	Total	763.644	44		

a. Predictors: (Constant), Konflik Peran, Ambiguitas peran

b. Dependen Variable: Komitmen Organisasi

$$F \text{ tabel} = (k : n - k) = (2 : 43) = 3,21$$

Berdasarkan tabel diatas diketahui untuk nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung sebesar $25,872 > f$ tabel sebesar 3,21. dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh konflik peran dan Ambiguitas peran terhadap terhadap Komitmen organisasi pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bima.

REFERENCES

- Arfa Iksan (2008). Metode Penelitian Akutansi Keperilakuan. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Cahyono Sugeng Anang, 2018, Pengaruh Media Sosial Terhadap Perubahan Sosial Masyarakat Indonesia. (Bandung:PT Angkasa Pura)
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi Kedelapan, Badan Penerbit Universitas Diponegoro (UNDIP).
- Hartatik. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Laksana.
- Hasibuan, Malayu.(2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke, PT. BumiAksara.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. Organizational behavioral-Ed. 5. Boston: McGraw-Hill.
- Lusius kharismawan (2014). Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Komitmen Organisasi Independensi Auditor Internal. Vol. 26 No (1) hal. 51-61
- Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke, CV Alfabeta.
- Prasetyo,Bambang. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Teori dan aplikasi.Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins dan Judge, 2011, Perilaku Organisasi, Edisi 12, Salemba Empat

Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. (Cetakan k, PT Refika Aditama.

Sugiyono. (2014) Metode Penelitian Bisnis. CV Alfabeta,

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. Alfabeta

Stefanus, Tommy dkk. (2010). Analisis Pemotivasi dan Loyalitas Karyawan Bagian Pemasaran PT PALMA ABADI SENTOSA di Palangka Raya. Volume 1, No. 2. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis. Universitas Kristen Petra.

Suryo Andrian., dkk. (2020). Pengaruh konflik peran, ambiguitas peran dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi melalui stres kerja sebagai variabel intervening. Vol. 1 No (2), hal. 343-351