

**PENGARUH FAKTOR INDIVIDU TERHADAP KEPUASAN DALAM BEKERJA:
STUDI MEDIASI OLEH KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI**

Oleh

Nabhita Maulia Ulfah¹, Ihsaniyah limbong², Floranda Yulia Wato³

^{1,2}Universitas Prof. Dr. Hafiz, MPH

³Universitas karyadharmas Kupang

Email: nabhitamauliah@uhafiz.ac.id

Abstrak

Penelitian ditujukan untuk mengeksplorasi pengaruh faktor individu terhadap kepuasan dalam bekerja, dengan mempertimbangkan peran komitmen terhadap organisasi sebagai variabel mediasi. Studi ini difokuskan pada tenaga non-medis. Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan kuantitatif menggunakan teknik total sampling untuk menentukan partisipan. Data diperoleh melalui angket yang menggunakan skala Likert sebagai alat ukur. Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS) yang dijalankan dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 3.0. Temuan utama menunjukkan bahwa: (1) karakteristik individu memberikan pengaruh langsung yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja; (2) karakteristik pekerjaan juga berdampak positif terhadap kepuasan kerja, meskipun pengaruhnya tidak begitu besar; (3) komitmen organisasional berperan secara signifikan dalam memediasi hubungan antara karakteristik individu dan kepuasan kerja; serta (4) pengaruh tidak langsung dari karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasional teridentifikasi, walaupun kontribusinya relatif kecil.

Kata Kunci: Karakteristik Personal, Kepuasan Kerja, Komitmen Terhadap Organisasi

PENDAHULUAN

Manusia sebagai aset organisasi memegang peran kunci dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi untuk tercapainya tujuan organisasi. Meski demikian, apabila tidak dikelola secara optimal, SDM juga dapat menjadi faktor pemicu ketidakefektifan organisasi. Salah satu tantangan yang kerap menghambat keberlangsungan operasional organisasi adalah rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan (Davis, 1995).

Wirawan (2013) menyatakan bahwa tingginya tingkat kepuasan kerja mencerminkan keberhasilan manajemen dalam mengelola perilaku kerja, serta menjadi indikator bahwa organisasi berada dalam kondisi pengelolaan yang baik. Kepuasan kerja memiliki implikasi langsung terhadap berbagai aspek seperti motivasi, kinerja, kedisiplinan, dan tingkat kehadiran pegawai. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung

memperlihatkan semangat kerja tinggi, produktivitasnya meningkat, serta kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.

Kepuasan kerja bersifat subjektif karena dipengaruhi oleh persepsi individu terhadap kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dan nilai-nilai personal yang dianutnya. Tingkat kepuasan kerja cenderung meningkat apabila terdapat keselarasan antara harapan individu terhadap pekerjaan dengan kondisi aktual di lapangan. Sebaliknya, apabila terjadi ketimpangan antara ekspektasi dan realitas kerja, hal tersebut dapat memicu munculnya rasa ketidakpuasan yang cukup signifikan (As'ad, 2000).

Karakter individu merupakan faktor fundamental yang membentuk respons dan perilaku seseorang dalam lingkungan kerja. Karakter tersebut terbentuk melalui akumulasi pengalaman kerja yang kemudian membentuk

pola pikir dan sistem kepercayaan individu (Emin, 2007). Menurut Herregel (1996), ada keterkaitan antara karakteristik individu dengan tingkat kepuasan.. Ciri-ciri individu tersebut mencakup kemampuan, nilai-nilai pribadi, minat, dan sikap, yang secara terpadu memengaruhi cara seseorang merespons situasi atau objek tertentu di tempat kerja Kesesuaian karakteristik tersebut dengan tuntutan pekerjaan diyakini dapat meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan (Yuliarso et al., 2013).

Komitmen terhadap organisasi merupakan salah satu faktor yang berhubungan kuat dengan tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja sendiri dapat dimaknai sebagai reaksi emosional individu terhadap persepsinya atas perlakuan yang diberikan oleh organisasi., sedangkan komitmen organisasional merefleksikan keterikatan emosional, identifikasi terhadap nilai-nilai institusi, serta dorongan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut (Prapti et al., 2004). Komitmen ini memegang peranan penting dalam kajian perilaku organisasi, mengingat pengaruhnya terhadap motivasi, loyalitas, dan intensitas kontribusi karyawan. Luthans (2011) mendeskripsikan komitmen organisasional sebagai keterlibatan psikologis yang ditunjukkan melalui proses identifikasi dan partisipasi aktif individu terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Relasi antara karakteristik individu, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa penempatan tugas yang selaras dengan kompetensi, ditunjang oleh sikap dan minat kerja yang positif, berpotensi mendorong peningkatan komitmen sekaligus kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini, komitmen terhadap organisasi berperan sebagai variabel perantara yang menghubungkan pengaruh faktor individu terhadap kepuasan dalam bekerja.

RSUD Sleman, sebagai institusi pelayanan publik milik pemerintah daerah, memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan layanan

kesehatan, khususnya bagi masyarakat dari kelompok sosial ekonomi menengah ke bawah. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi komponen vital dalam menjamin kualitas layanan kepada masyarakat. Untuk mencapai pengelolaan yang optimal di berbagai sektor, RSUD Sleman memerlukan sumber daya manusia yang profesional, baik tenaga medis maupun non-medis. Dalam kerangka ini, tingkat kepuasan kerja karyawan dipandang sebagai faktor penentu dalam upaya peningkatan kinerja organisasi (As'ad, 2004).

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2001), kepuasan kerja merupakan bentuk respons afektif individu yang dapat bersifat positif maupun negatif terhadap pekerjaan beserta kondisi yang melekat di dalamnya. Menurut Hasibuan (2001), kepuasan kerja menggambarkan keadaan emosional positif yang ditunjukkan melalui kecintaan terhadap pekerjaan, yang tercermin dalam etos kerja, kedisiplinan, dan mutu hasil kerja. Lebih lanjut, kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh aktivitas yang berlangsung di lingkungan kerja, melainkan juga dapat dibentuk oleh faktor eksternal di luar pekerjaan atau kombinasi keduanya.

Secara umum, kepuasan kerja dapat dimaknai sebagai hasil evaluasi subjektif terhadap sejauh mana pekerjaan yang dijalani mampu memenuhi harapan serta kebutuhan individu. Menurut Robbins (2003), kepuasan kerja menggambarkan pandangan atau perasaan umum seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan, dipengaruhi oleh selisih antara kompensasi yang diperoleh dan kompensasi yang dipandang layak atau sepadan

Mangkunegara (2009) mengemukakan lima teori utama yang menjelaskan terbentuknya kepuasan kerja, yaitu:

- **Teori Keseimbangan (*Equity Theory*):** Menekankan pentingnya keadilan dalam hubungan kerja antara input dan output.

- **Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*):** Menilai kepuasan berdasarkan kesenjangan antara ekspektasi dan kenyataan.

- **Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*):** Menyoroti sejauh mana pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan dasar individu.

- **Teori Kelompok Referensi Sosial (*Social Reference Group Theory*):** Mengkaji pengaruh norma dan persepsi kelompok sosial terhadap penilaian pekerjaan.

- **Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*)** mengklasifikasikan dua jenis elemen utama yang berperan dalam membentuk kepuasan kerja, yakni faktor motivasi dan faktor pemeliharaan (higienis)

Dimensi-dimensi yang digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja umumnya meliputi supervisi atau kepemimpinan atasan, kompensasi yang diterima (gaji/upah), isi dan sifat pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, serta kesempatan untuk mengembangkan karier (Mangkunegara, 2009).

Karakteristik Individu

Karakteristik individu mencerminkan kumpulan atribut personal berupa sikap, nilai, dan kemampuan yang dibentuk melalui interaksi antara faktor genetik dan pengaruh lingkungan eksternal. Robbins (2012) menyatakan bahwa setiap individu membawa nilai-nilai dasar yang terbentuk sejak dini dari lingkungan tempat ia dibesarkan, dan nilai-nilai ini pada akhirnya akan memengaruhi cara individu bertindak di tempat kerja. Karakteristik tersebut dapat diidentifikasi melalui berbagai elemen, seperti sikap terhadap pekerjaan, preferensi, dan kebutuhan pribadi yang terbawa dalam konteks organisasi.

Lebih lanjut, Robbins (dalam Molan, 2010) menjelaskan bahwa karakteristik individu mencakup faktor-faktor demografis dan riwayat pengalaman kerja, seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status pernikahan, serta durasi bekerja dalam organisasi. Dalam model teoretis yang disusunnya, Robbins (2010) membagi karakteristik individu ke

dalam empat komponen utama, yaitu kemampuan, minat, nilai-nilai pribadi, dan sikap. Keempat elemen ini berfungsi sebagai landasan yang membentuk perilaku kerja individu serta berkontribusi langsung terhadap pencapaian kinerja di lingkungan organisasi.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional menggambarkan sejauh mana seorang karyawan merasa terikat secara psikologis dengan organisasi tempatnya bekerja, termasuk bagaimana ia mengidentifikasi diri dengan nilai dan tujuan organisasi tersebut. Menurut Kreitner (2011), komitmen terhadap organisasi mencerminkan sikap positif karyawan terhadap lingkungan kerjanya, yang dapat dilihat dari keinginannya untuk memberikan kontribusi lebih serta keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Komitmen ini memiliki peran penting dalam membangun loyalitas, menjaga konsistensi dalam kinerja, dan memastikan keberlangsungan kontribusi karyawan terhadap organisasi.

Sopiah (2008) mengartikan komitmen organisasional sebagai keterikatan psikologis antara individu dengan organisasi yang melibatkan penerimaan nilai-nilai inti organisasi, motivasi untuk aktif dalam mencapai tujuan bersama, serta niat untuk bertahan di dalam organisasi. Menurut Luthans (2005), komitmen bukan sekadar loyalitas, melainkan juga sebuah proses internal yang berkelanjutan di mana karyawan secara aktif menunjukkan kepedulian dan partisipasi terhadap nilai serta tujuan organisasi. Robbins (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah kondisi di mana seseorang memiliki keterikatan yang mendalam terhadap tujuan organisasi serta keinginan untuk mempertahankan hubungan dengan organisasi tersebut

Dimensi Komitmen Organisasional

Robbins (2008) mengemukakan bahwa komitmen organisasional terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu:

1. 1. **Komitmen Afektif:** Suatu bentuk keterikatan emosional yang mendalam terhadap organisasi, di mana individu merasakan hubungan pribadi yang erat dengan organisasi tersebut

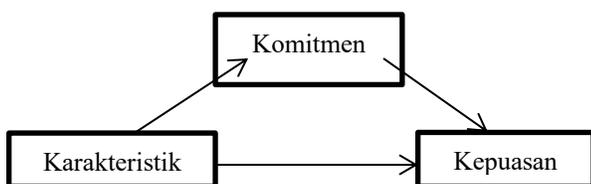
2. **Komitmen Normatif (Normative Commitment):** Menggambarkan rasa tanggung jawab moral yang mendorong individu untuk tetap berada di organisasi karena merasa itu adalah kewajiban yang harus dipenuhi.

3. **Komitmen Berkelanjutan (Continuance Commitment):** Berdasarkan pertimbangan rasional mengenai keuntungan dan kerugian yang akan dialami jika meninggalkan organisasi.

Ketiga komponen tersebut secara sinergis menggambarkan seberapa kuat keterikatan individu terhadap organisasi serta seberapa besar dorongan internalnya untuk mempertahankan status keanggotaannya.

Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini disusun untuk menggambarkan keterkaitan antara karakteristik individu, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja. Model konseptual yang diadopsi dalam penelitian ini berasumsi bahwa Karakteristik individu memengaruhi kepuasan kerja tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui peran komitmen organisasional sebagai mediator. Komitmen ini mencerminkan keterikatan emosional, loyalitas, dan keterlibatan pegawai dalam organisasi.



Gambar 1.: Kerangka Konseptual

Hubungan antarkonstrak dalam model ini dijadikan dasar untuk menyusun hipotesis yang akan diuji menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis data empiris. Visualisasi model hubungan antarvariabel digunakan sebagai alat

bantu untuk menjelaskan arah pengaruh dan struktur hubungan yang dikaji dalam penelitian.

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dikembangkan, maka rumusan hipotesis sebagai berikut:

H1: Faktor individu memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan dalam bekerja di RSUD Sleman.

H2: Faktor individu memberikan dampak terhadap kepuasan dalam bekerja di RSUD Sleman dengan variabel mediasi komitmen terhadap organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal guna mengkaji hubungan sebab-akibat antara variabel yang diteliti.. Populasi dalam studi ini mencakup seluruh tenaga non-medis di RSUD Sleman, yang tersebar di berbagai unit kerja, meliputi unit pelayanan medis dan keperawatan, unit penunjang serta sarana, dan bagian administrasi yang terdiri atas subbagian keuangan, kepegawaian, umum dan rumah tangga, serta perencanaan. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan responden, dengan total peserta sebanyak 86 orang.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode Partial Least Squares (PLS) yang dibantu oleh software SmartPLS versi 3.0. Evaluasi model dilakukan dalam dua tahap, yaitu pengujian outer model dan inner model. Pengujian outer model bertujuan untuk menilai sejauh mana indikator-indikator dapat merepresentasikan konstruk laten dengan melakukan uji validitas konvergen dan diskriminan. Validitas konvergen dievaluasi dengan menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE), sedangkan reliabilitas konstruk dinilai berdasarkan composite reliability dan Cronbach ' s alpha.

Selanjutnya, inner model digunakan untuk mengevaluasi hubungan sebab-akibat antar

konstruk laten dalam model struktural, sekaligus menguji kemampuan prediktif model tersebut. Penilaian terhadap model struktural ini merujuk pada kriteria evaluasi yang dikemukakan oleh Chin (1998, dalam Ghozali, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan analisis data, ketiga konstruk utama dalam penelitian ini—yaitu karakteristik individu, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional—memperlihatkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Nilai composite reliability (CR) untuk masing-masing variabel secara berurutan adalah 0,988; 0,980; dan 0,967, yang semuanya melewati batas minimum yang disarankan sebesar 0,70. Hal ini menandakan bahwa instrumen pengukuran memiliki konsistensi internal yang sangat baik.

Dari aspek validitas konvergen, ketiga konstruk juga menunjukkan hasil yang memuaskan. Nilai Average Variance Extracted (AVE) masing-masing mencapai 0,912 untuk karakteristik individu, 0,859 untuk kepuasan kerja, dan 0,785 untuk komitmen organisasional. Semua nilai tersebut berada di atas batas minimal 0,50, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam setiap konstruk mampu merepresentasikan variabel laten secara valid (Chin dalam Ghozali, 2015).

Analisis hubungan antarvariabel menggunakan pendekatan *Partial Least Squares* (PLS) menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan koefisien sebesar 0,659 dan nilai *t-statistic* sebesar 5,151. Selain itu, karakteristik individu juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, dengan koefisien sebesar 0,973 dan *t-statistic* sebesar 115,971. Komitmen terhadap organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai koefisien sebesar 0,336 dan *t-statistik*

2,601. Temuan ini menegaskan peran komitmen organisasional sebagai variabel mediasi yang menghubungkan karakteristik individu dengan kepuasan kerja.

Untuk mengetahui seberapa besar variasi yang dapat dijelaskan oleh model, dilakukan analisis koefisien determinasi. Hasilnya menunjukkan bahwa karakteristik individu mampu menjelaskan 10,32% variansi dalam kepuasan kerja, serta 4,35% dalam komitmen organisasi. Dengan demikian, sebagian besar perubahan pada kedua variabel dependen tersebut dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercakup dalam model ini.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa karakteristik individu memberikan kontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara langsung maupun melalui peran mediasi komitmen organisasional, khususnya pada pegawai di RSUD Sleman.

Pembahasan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu memberikan dampak positif yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di RSUD Sleman. Hal ini mengimplikasikan bahwa semakin tinggi kesesuaian antara atribut personal pegawai dengan tuntutan peran dan lingkungan kerja, maka semakin besar kemungkinan mereka mengalami kepuasan dalam menjalankan tugasnya. Elemen-elemen yang membentuk karakteristik individu dalam konteks ini mencakup latar belakang pendidikan, tingkat profesionalisme, kesesuaian antara preferensi personal dengan jenis pekerjaan, keterlibatan dalam tugas yang menantang secara intelektual dan kreatif, serta pemanfaatan teknologi dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Di samping itu, sikap terbuka terhadap kerja sama tim, kesiapan menerima kritik dan saran, serta kemampuan beradaptasi juga menjadi aspek penting yang mendukung terciptanya kondisi kerja yang memuaskan.

Lebih jauh, hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen terhadap organisasi berperan

sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam memperkuat hubungan antara karakteristik individu dan kepuasan kerja. Dengan kata lain, karakteristik individu yang positif tidak hanya memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, tetapi juga berkontribusi dalam membangun loyalitas, keterikatan emosional, serta partisipasi aktif pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, komitmen organisasional berfungsi sebagai mekanisme internal yang memperkuat efek karakteristik individu terhadap kepuasan kerja, khususnya di lingkungan kerja yang dinamis seperti RSUD Sleman.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa faktor individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan dalam bekerja di RSUD Sleman. Komitmen terhadap organisasi secara signifikan memediasi hubungan antara karakteristik individu dan kepuasan kerja, menegaskan perannya sebagai jembatan penting dalam proses pembentukan kepuasan kerja yang optimal.

SARAN

Sebagai tindak lanjut praktis, manajemen RSUD Sleman disarankan untuk secara aktif mendorong pengembangan karakteristik positif pegawai melalui pelatihan, peningkatan kualifikasi pendidikan, serta penempatan kerja yang disesuaikan dengan kecenderungan minat dan gaya kerja individu. Penting pula untuk menciptakan budaya organisasi yang mendukung inovasi, kolaborasi, serta keterbukaan terhadap pemikiran baru, masukan, dan kritik konstruktif. Selain itu, integrasi teknologi dalam proses kerja harus difasilitasi guna meningkatkan efisiensi dan kenyamanan kerja. Pendekatan-pendekatan tersebut diyakini akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja

sekaligus memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] As'ad, M. (2004). *Psikologi industri: Seri umum sumber daya manusia* (Edisi ke-4). Jakarta: Liberty.
- [2] Bustomi, S., Murdjianto, P., & Nurhardjo, B. (2015). Pengaruh karakteristik individu dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Bisma Jurnal Bisnis & Manajemen*, 9(2), xx–xx.
- [3] Davis, K., & Newstrom, J. W. (1995). *Perilaku dalam organisasi* (Terjemahan). Jakarta: Erlangga.
- [4] Davis, K., & Newstrom, J. W. (1996). *Perilaku dalam organisasi* (A. Dharma, Trans.). Erlangga.
- [5] Dyne, L. A., & Graham, J. W. (2005). Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*.
- [6] Emin, K. (2007). The effect of job characteristics and working conditions on job performance. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 37, 515–523.
- [7] Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- [8] Pentury, G. M. (2016). *Karakteristik, motivasi kerja, dan budaya kerja mempengaruhi kepuasan kerja: Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr. M. Haulussy-Ambon* [Unpublished undergraduate thesis].
- [9] Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan SmartPLS 3.0* (2nd ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- [10] Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1995). *Organisasi dan*

- manajemen (4th ed., Terj.). Jakarta: Erlangga.
- [11] Hasibuan, M. S. P. (2001). *Manajemen sumber daya manusia: Pengertian dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- [12] Hasibuan, M. S. P. (2003). *Organisasi dan motivasi: Dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [13] Hellregel, D., & Slocum, J. W. (1996). *Management*. Cincinnati, OH: South Western College Publishing.
- [14] Hurriyati, R. (2005). *Bauran pemasaran dan loyalitas konsumen*. Bandung: Alfabeta.
- [15] Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (1992). *Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 983/MenKes/SK/XI/1992: Pedoman organisasi rumah sakit umum*. http://binfar.kemkes.go.id/?wpdmact=p_rocess&did=MTY2LmhvdGxpbms=
- [16] Kreitner, R., & Kinicki, A. (2011). *Perilaku organisasi* (Terj.). Jakarta: Salemba Empat.
- [17] Locke, S. J. (1990). Work motivation and satisfaction: Light at the end of the tunnel. *Psychology Science*, July, 240–246.
- [18] Luthans, F. (2011). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- [19] Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- [20] Martoyo, S. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. BPFE.
- [21] Molan, B. (2010). [Judul tidak tersedia] (Alih bahasa, Vol. 2). Indeks.
- [22] Mondy, R. W. (2008). *Manajemen sumber daya manusia* (10th ed.). Erlangga.
- [23] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational behavior* (14th ed.). Pearson Education.
- [24] Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia* (3rd ed.). Yogyakarta: STIE YKPN.
- [25] Simamora, H. (2014). *Membuat karyawan lebih produktif dalam jangka panjang (Manajemen SDM)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- [26] Sekaran, U. (2006). *Metodologi penelitian untuk bisnis* (4th ed., Vol. 1). Jakarta: Salemba Empat.
- [27] Sopiah. (2008). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- [28] Sugiyono. (2004). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [29] Sugiyono. (2012). *Metodologi penelitian kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- [30] Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [31] Ting, Y. (1997). Determinants of job satisfaction of federal government employees. *Public Personnel Management Abstract*, 26(3), 313. <http://www.-hr.org/pubs/ppm/ting.html>
- [32] Wexley, K. N., & Yukl, G. (1988). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia* (Terj.). Jakarta: Bina Aksara.
- [33] Wibowo. (2008). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [34] Wijono, S. (2007). *Motivasi kerja*. Surabaya: Widya Sari Press.
- [35] Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [36] Yuliarso, T., & Mijati, N. (2013). *Jurnal ilmiah mahasiswa FEB*, 1(2). Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN