

**Pengaruh *Job Satisfaction*, *Commitment Organizational*, Dan *Job Engagement* Terhadap
Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen**

Sarikun

Jurusan Manajemen STIE Putra Bangsa Kebumen

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *job satisfaction*, *commitment organizational*, dan *job engagement* terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen. Responden pada penelitian ini adalah pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen yang berjumlah 69 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program SPSS 22. Dalam metode statistika dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, pengujian asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Pengujian hipotesis pada analisis regresi linier berganda memiliki *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, *commitment organizational* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan *job engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen.

Kata kunci: *job satisfaction*, *commitment organizational*, *job engagement*, kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dinas Kesehatan (Dinkes) merupakan salah satu Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) dilingkungan pemerintah Kota Kebumen yang bertanggung jawab dalam bidang pembangunan kesehatan. Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Kesehatan Kebumen yang tidak terlepas dari pembagian urusan wajib bidang kesehatan antara Pemerintah Pusat dan Daerah. Dalam pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 38 tahun 2007 diamanatkan bahwa bidang kesehatan merupakan urusan pemerintah yang dibagi bersama antar tingkatan dan atau susunan pemerintahan, yang disebut juga dengan urusan pemerintahan yang bersifat konkuren, yang diselenggarakan bersama oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota. Dengan adanya desentralisasi kesehatan di daerah yang mengacu pada PP No 25 Tahun 2000 tentang kewenangan propinsi sebagai daerah otonomi, dengan diberlakukannya undang-undang tersebut manajemen pemerintahan daerah mengalami perubahan yang sangat besar dari yang sebelumnya.

Kinerja pegawai dikatakan meningkat dan semakin berkualitas apabila individu yang ada dalam organisasi berhasil mencapai standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi dan dijadikan sebagai acuan penentu keberhasilan individu dalam bekerja. Berdasarkan hasil observasi yang telah peneliti lakukan diketahui bahwa dari segi kuantitas, kinerja pegawai belum maksimal yang ditunjukkan dengan tidak tercapainya target kerja yang ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, salah satunya adalah kepuasan kerja

yang dirasakan oleh pegawai itu sendiri. Kepuasan kerja sangat penting di dalam suatu organisasi dan perusahaan, karena organisasi merupakan emili emili yang memperkerjakan manusia. Pegawai yang emiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan hasil pekerjaan yang optimal, begitupun sebaliknya. Pegawai dengan komitmen yang tinggi akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Hanya saja yang terjadi di organisasi tidak semua pegawai emiliki komitmen organisasi yang tinggi, berdasarkan observasi yang dilakukan masih mendapati pegawai yang terlambat masuk kerja dan meninggalkan jam kerja sebelum waktunya merupakan salah satu wujud kurangnya komitmen yang ada pada pegawai terhadap organisasi. Selain itu keterlibatan kerja juga emiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kebumen. Keterlibatan kerja merupakan derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri.

TINJAUAN PUSTAKA

Job Satisfaction

Martoyo (2002:142) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Commitment Organizational

Luthans (2006, p. 224) komitmen organisasional adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

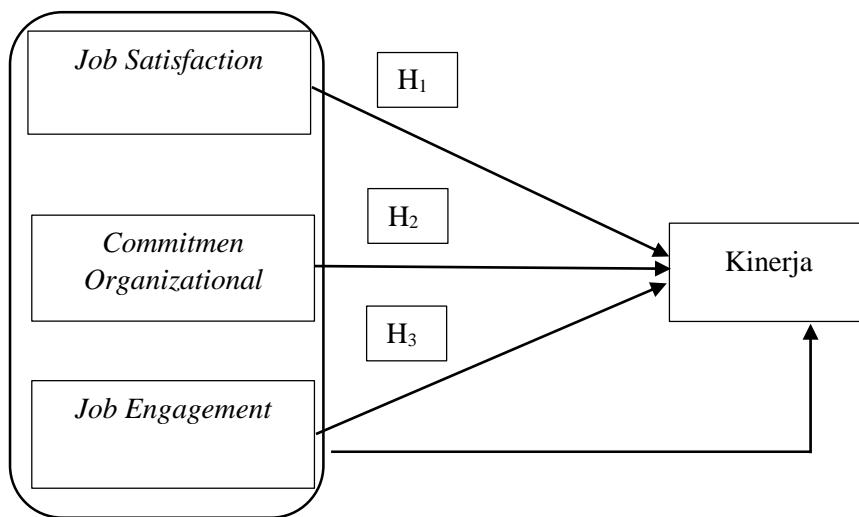
Job Engagement

Robbins (1996) berpendapat keterlibatan kerja adalah sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas karyawan dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya suatu organisasi. Sedangkan pada Robbins (2003) keterlibatan kerja mempunyai definisi yaitu derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, partisipasi aktif di dalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri.

Kinerja

Sedarmayanti (2007:132) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaanya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

MODEL PENELITIAN



HIPOTESIS

H₁ : Ada pengaruh *job satisfaction* terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen.

H₂ : Ada pengaruh *commitment organizational* terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen.

H₃ : Ada pengaruh *job engagement* terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen.

H₄ : Ada pengaruh *job satisfaction*, *commitment organizational* dan *job engagement* terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008:115). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Kantor Dinas Kesehatan Kebumen yang berjumlah 69 responden. Dengan demikian penggunaan seluruh

populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus (sampel jenuh).

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan merinci dan menjelaskan secara panjang lebar mengenai karakteristik responden dan disajikan dalam bentuk tabel.

Analisis Statistika

Uji Validitas

Suatu angket dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada suatu angket mempu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Secara statistika, angka korelasi bagian total yang diperoleh dari metode *product moment person* dibandingkan dengan angka r table *product moment pearson correlation*.

Uji Reliabilitas

Suatu angket dikatakan reliable (andal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas menggunakan one shot atau diukur sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan hasil pertanyaan lain.

Uji Asumsi Klasik

Analisa data dalam hubungannya dengan pengujian suatu hipotesis tidak dapat dipisahkan dari bentuk jenis data yang diperoleh serta dapat terpenuhi tidaknya hasil uji asumsi yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji multikolinieritas data, uji heterokedastisitas serta uji normalitas data.

Uji Multikolinieritas

Pengujian terhadap multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas yang satu dengan yang lain dalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan mendekati 1). Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (0).

Uji Heterokedastisitas

Jika *variance* dari residual atau pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas bisa dilakukan dengan metode

scatterplot heterokedastisitas (Ghozali, 2009:53). Deteksi atas masalah heterokedastisitas dapat dilakukan dengan cepat dengan melihat grafik sebaran nilai residual yang berstandarisasi. Apabila sebenarnya membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, menyempit) maka dapat disimpulkan terjadi masalah.

Uji Normalitas

Uji normalitas (Ghozali, 2009:50) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi kedua variabel dependen maupun independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal. Adapun untuk mengujinya dilakukan dengan analisis grafik, yaitu dengan melihat *normal probability plot* dari hasil analisis SPSS. Jika model regresi memenuhi asumsi normalitas, maka pada grafik normal plot akan terlihat data atau titik menyebar di sekitar garis diagonal atau pada distribusi normal. Jika model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas maka pada grafik normal plot data atau titik menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Rumusnya adalah (Arikunto, 2009:85): $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Uji Hipotesis

Uji Parsial

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel tidak bebas dengan rumus hipotesis sebagai berikut:

$$t = \frac{b_j}{S_{bj}}$$

Uji Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) dengan signifikansi 5% ($\alpha=0,05$).

Rumusnya adalah:

$$F_{hit} = \frac{r^2/k}{(1 - r^2)/(n - k - 1)}$$

Koefisien Determinasi

Uji R dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kepadatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka

dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen Koefisien Determinasi (R^2). Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk pedoman pengujian adalah jika r hitung $>$ r tabel maka butir tersebut dinyatakan valid. Responden untuk uji validitas berjumlah 69 responden dengan derajat kebebasan ($N-K$) atau $(69-4) = 65$ $\alpha = 0,05$ diperoleh angka tabel sebesar 0,2027.

Job Satisfaction

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.2027	0.446	Valid
2	0.2027	0.615	Valid
3	0.2027	0.648	Valid
4	0.2027	0.661	Valid
5	0.2027	0.543	Valid
6	0.2027	0.298	Valid
7	0.2027	0.547	Valid
8	0.2027	0.531	Valid

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel *Job Satisfaction* dinyatakan valid (sah).

Commitment Organizational

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.2027	0.665	Valid
2	0.2027	0.694	Valid
3	0.2027	0.651	Valid
4	0.2027	0.867	Valid
5	0.2027	0.934	Valid
6	0.2027	0.899	Valid

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel *Commitment Organizational* dinyatakan valid (sah).

Job Engagement

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.2027	0.900	Valid
2	0.2027	0.717	Valid
3	0.2027	0.661	Valid
4	0.2027	0.893	Valid

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel *Job Engagement* dinyatakan valid (sah).

Kinerja

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.2027	0.719	Valid
2	0.2027	0.642	Valid
3	0.2027	0.647	Valid
4	0.2027	0.709	Valid
5	0.2027	0.612	Valid
6	0.2027	0.406	Valid
7	0.2027	0.467	Valid
8	0.2027	0.355	Valid

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel Kinerja dinyatakan valid (sah).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan, jika $r_{alpha} > 0,6$ maka variabel tersebut reliabel dan sebaliknya jika $r_{alpha} < 0,6$, maka variabel tersebut tidak reliabel.

Variabel	Nilai Minimal	r alpha	Status
Job Satisfaction	0.6	0.645	Reliabel
Commitment Organizational	0.6	0.880	Reliabel
Job Engagement	0.6	0.802	Reliabel
Kinerja	0.6	0.673	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliable (andal) karena r_{alpha} nya lebih besar dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

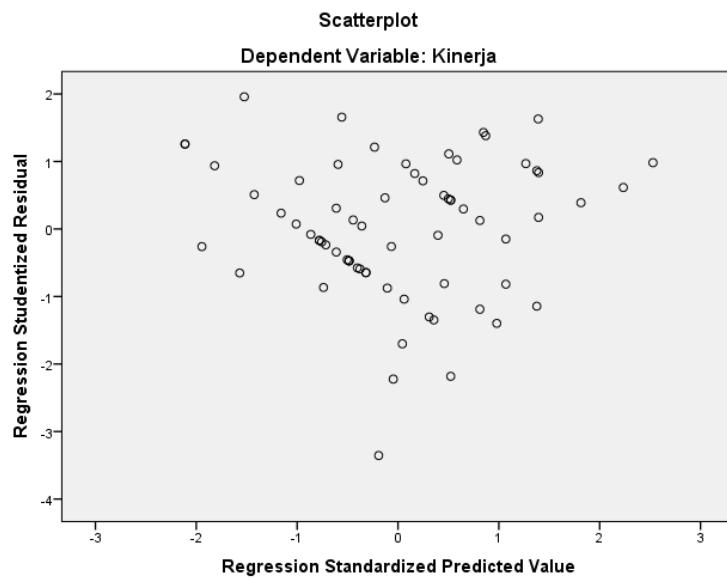
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Job Satisfaction	.656	1.524
	Commitmen	.976	1.025
	Organizational		
	Job Engagement	.655	1.526

a. Dependent Variable: Kinerja

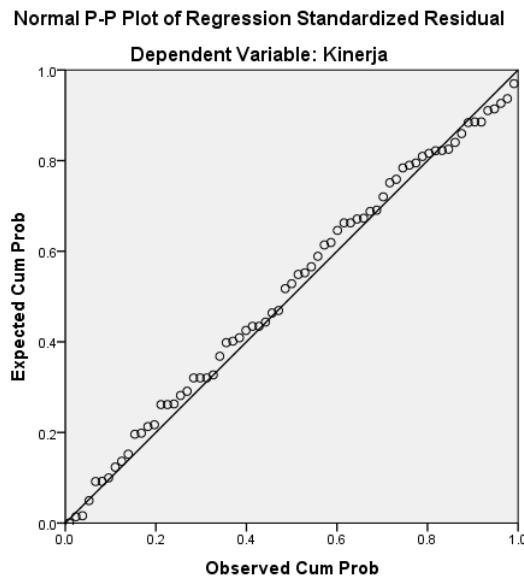
Berdasarkan tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa *VIF* di bawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1. Karena itu, model regresi persamaan tersebut tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan mode regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Normalitas



Berdasarkan gambar uji normalitas terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.822	2.249		3.922	.000
Job Satisfaction	.203	.089	.240	2.275	.026
Commitment Organizational	.435	.061	.613	7.081	.000
Job Engagement	.268	.150	.189	1.789	.078

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = 8,822 + 0,203X_1 + 0,435X_2 + 0,268X_3 + e$$

a (alpha) pada persamaan diatas adalah nilai konstanta atau nilai tetap Kinerja yang tidak dipengaruhi oleh variabel *Job Satisfaction*, *Commitment Organizational*, dan *Job Engagement* maka Kinerja bernilai sebesar 8,822.

koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,203, artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan skala likert pada variabel *Job Satisfaction* akan menyebabkan perubahan/bertambahnya Kinerja sebesar 0,203 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,435, artinya setiap kenaikan /bertambahnya satu satuan skala likert pada variabel *Commitment Organizational* akan menyebabkan perubahan/bertambahnya Kinerja sebesar 0,435 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

koefisien regresi untuk X_3 sebesar 0,268, artinya setiap kenaikan /bertambahnya satu satuan skala likert pada variabel *Job Engagement* akan menyebabkan perubahan/bertambahnya Kinerja sebesar 0,268 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

Uji Parsial (Uji t)

Variabel	T tabel	T hitung	Keterangan
<i>Job Satisfaction</i>	1,66864	2,275	H_1 diterima
<i>Commitment Organizational</i>	1,66864	7,081	H_1 diterima
<i>Job Engagement</i>	1,66864	1,789	H_1 ditolak

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	174.670	3	58.223	23.866	.000 ^b
Residual	158.576	65	2.440		
Total	333.246	68			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Job Engagement, Commitmen Organizational, Job Satisfaction

Dari tabel diatas diperoleh F_{hitung} sebesar $23,866 > F_{tabel}$ sebesar 2,44 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan *Job Satisfaction*, *Commitment Organizational*, dan *Job Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen.

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.724 ^a	.524	.502	1.56193	.524	23.866	3	65	.000

a. Predictors: (Constant), Job Engagement, Commitmen Organizational, Job Satisfaction

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas, nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,502 artinya 50,2 % variabel Kinerja dipengaruhi oleh *Job Satisfaction*, *Commitment Organizational*, dan *Job Engagement* sedangkan sisanya sebesar 49,8 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pengujian hipotesis uji t dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel *job satisfaction* naik maka kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen meningkat.
2. Pengujian hipotesis uji t dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel *commitment organizational* naik maka kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen meningkat.
3. Pengujian hipotesis uji t dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini berarti jika variabel *job engagement* naik maka kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kebumen tetap.

4. Pengujian simultan menunjukkan bahwa *job satisfaction*, *commitment organizational*, dan *job engagement* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kebumen.

Saran

1. Pihak manajemen Dinas Kesehatan Kebumen hendaknya memberikan apresiasi kepada para pegawai atas kontribusi mereka dalam memberikan tenaga, waktu, pikiran dan prestasi yang telah diberikan untuk ikut membantu organisasi mencapai tujuannya.
2. Pihak manajemen Dinas Kesehatan Kebumen hendaknya dapat memberikan rasa yakin bahwa apa yang dilakukan pegawai dalam pekerjaannya adalah berharga bagi organisasi yang nantinya akan memberikan pegawai merasa nyaman dan merasa mendapat dukungan penuh dari organisasi, sehingga pegawai dapat mempersepsikan kerugian yang dihadapi apabila meninggalkan organisasi

DAFTAR PUSTAKA

A Dale. Timpe. 1992. *Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia

Agus, Sunyoto. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Modul Program Pasca Sarjana STIE IPWI

As'ad. 2005. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty

B Oktorita, Yenny., Rosyid F Haryanto., dan Lestari Anita. 2001. "Hubungan antara Sikap terhadap Penerapan Program K3 dengan Komitmen Karyawan pada Perusahaan. Jurnal Psikologi. Universitas Gadjah Mada

Damayanti, K dan Suhariadi, F. 2003. "Hubungan antara Persepsi terhadap Keadilan Organisasi dengan Komitmen Karyawan pada Organisasi di PT Haji Ali Sejahtera Surabaya." *Insan. Media Psikologi*. Vol. 5 No. 2(127-136)

Davis, Keith and Newstorm. 1996. *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga

Depkes, RI. 1999. *Rencana Pembangunan Kesehatan Menuju Indonesia Sehat 2010*. Jakarta

Djati, S. Pantja dan M. Khusaini. 2003. "Kajian terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 25-41

Ghiselli and Brown. 1995. *Personell and Industrial Psychology*. New York: Mc Graw Hill Book Company Inc

Gilmer, BH. 1984. *Applied Psychology Adjustment in Living and Work*. Second Edition. New Delhi: Mc. Graw Hill Co

- Gomes, Faustino Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Andi Offset
- Greenberg dan Baron. 2000. *Budaya dan Komitmen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Handoko, T Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hartono, B. 2002. *Pengembangan Sistem Informasi Kesehatan Daerah*. Jakarta: Pusat Data dan Informasi Departemen Kesehatan RI
- Hasibuan, S.P Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Jewell, L.N. & Siegall, M. 1998. *Psikologi Industri/Organisasi Modern: Psikologi Penerapan untuk Memecahkan Berbagai Masalah Di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri, dan Organisasi*. Edisi Kedua. Hal 259. Jakarta: Arcan
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Buku 1 Edisi Kelima. Jakarta: Salemba Empat
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: Andi Offset
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Martini, Y dan Rostiana. 2003. "Komitmen Organisasi ditinjau dari Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi." *Phronesis*. Vol. 5 No. 9 p.21-31
- Martoyo, Susilo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedelapan. Yogyakarta: BPFE
- Peraturan Pemerintah Nomor 25. 2000. *Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Provinsi Sebagai Daerah Otonom*
- Peraturan Pemerintah Nomor 38. 2007. *Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota*
- Prawirosentono, Suyadi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1 Cetakan Kedelapan. Yogyakarta: BPFE
- Prestawan, Anang. 2010. "Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Surakarta." Surakarta: Universitas Sebelas Maret

- Robbins, S.P. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Index
- Robbins, S.P. 2008. *Organizational Behavior, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh)*. Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat
- Sarker, S.D., Z. Latif and A.I. Gray. 2006. *Natural Product Isolation*. Second Edition. New Jersey: Humana Press, Totowa
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Bandar Maju
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI
- Srimulyani, V.A. 2009. *Tipilogi dan Anteseden Komitmen Organisasi*. Madiun: Universitas Widya Mandala
- Steers & Porter. 1991. *Motivation and Work Behavior, International Student Edition*. Second Edition. Singapore: Mc Graw Hill
- Suharto, Edi. 2002. *Kebijakan Sosial Sebagai Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta
- Umar, Husein. 2000. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wibowo. 2006. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

