

Pengaruh Isi Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel "Armani" Muara Teweh Kalimantan Tengah

Rusanita¹, Emy Rahmawati², Setio Utomo².

1. Mahasiswa Magister Ilmu Administrasi Bisnis, Fisip Unlam Banjarmasin
2. Dosen Magister Ilmu Administrasi Bisnis, Fisip Unlam Banjarmasin
Jl. Brigjen H. Hasan Basry Banjarmasin 70123
Telp./Fax (0511) 3304595, 3304968

ABSTRACT

The existence of inpatient services as a means of supporting business and industry in Muara Teweh North Barito Regency has progressed. Hotels in Muara Teweh North Barito Regency as many as 4 units, Hotel Armani Muara Teweh is the first hotel with starred facilities. With the existence of Armani hotel is able to help assist in terms of taxation, local employment and support in the world of tourism so as to facilitate the investors / businessmen to come to the town of Muara Teweh Central Kalimantan.

This study aimed to examine the effect of Content Works (X1) and Job Satisfaction (X 2) the Employee Performance (Y) in "Armani" Central Kalimantan Muara Teweh either partially or simultaneously. Samples taken as many as 50 employees were selected with saturated sampling technique. Data collection using questionnaire while data analysis using SPSS program.

The test results prove Fill Jobs significant effect on employee performance partially to great effect 5.529 and job satisfaction significantly influence employee performance partially to great effect 2,379 while simultaneously Fill Jobs and job satisfaction significantly influence employee performance with great influence 20.268 while the rest of 0.463 influenced by other variables

Keywords: Job Content, Job Satisfaction, Employee Performance

1. Latar Belakang Masalah

Sektor pariwisata sebagai komoditas yang dapat menghasilkan devisa Negara dan pendapatan masyarakat sebagai industry yang mempunyai kaitan kebelakang dan kedepan (Backward dan Forward Linkage). Industri pariwisata akan berpengaruh terhadap pertumbuhan industry property, transportasi dan perbankan. Selain itu industri pariwisata juga akan berpengaruh terhadap industri jasa catering, akomodasi dan cinderamata. Salah satu komponen penting dari industri pariwisata adalah tempat akomodasi atau tempat bermalam, maka didirikan hotel. Sebagai kota bisnis dan kota yang mulai berkembang serta menggeliat dalam sektor ekonomi, Barito Utara telah memiliki sarana penginapan, yaitu hotel, losmen dan penginapan. Keberadaan jasa inap ini sebagai sarana penunjang bisnis dan industri di kota Muara Teweh mengalami perkembangan.

Isi pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi jawaban, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Bery dan Houtson (dalam Martinus, 2007:164) isi pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri yang terdiri dari

variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggungjawab serta umpan balik dari tugas yang dilakukan. Sehingga pengkajian tentang isi pekerjaan merupakan hal yang penting bagi manajemen sumber daya manusia dalam menganalisis sifat-sifat pekerjaan untuk dipertimbangkan dalam perencanaan pekerjaan. Selanjutnya manajer harus mengetahui isi-isi standar dan kemampuan manusia dalam setiap pekerjaan karena setiap pekerjaan membutuhkan persyaratan pendidikan, umur, jenis kelamin, pengalaman, bakat dan minat serta pengalaman yang berbeda. Begitu juga dengan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen.

Karyawan yang mengetahui dan mampu melakukan sesuai dengan isi pekerjaan maka karyawan akan mampu melakukan perubahan baik peningkatan yang akan terjadi pada kinerja ataupun kepuasan yang terjadi pada konsumen. Dimana hal ini ditunjukkan dari beberapa hal ditingkatkan oleh karyawan dalam segi kepuasan konsumen yang ditimbulkan karena mempunyai karyawan mengerti isi pekerjaannya di banding dengan hotel lainnya yaitu sebagai berikut

1. Dari segi pengunjung Hotel Armani lebih banyak dari hotel lainnya seperti Hotel JNB, Hotel Fasifik ataupun lainnya
2. Dari segi fasilitas hotel Armani juga lebih baik dan banyak di banding hotel lainnya seperti tempat parkir, kafe, ruang rapat (pertemuan) dan lain sebagainya
3. Dari segi kelas dimana hotel Armani setara dengan Hotel berbintang
4. Dari segi biaya Hotel Armani lebih mahal tarifnya dibanding hotel lainnya.

Menurut Agung Panudju (2003), isi pekerjaan menunjukkan seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan. Hal ini didukung peneliti terdahulu yaitu Sujarwo (2015) yang menyatakan bahwa Isi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan. Dimensi-dimensi isi pekerjaan yang ditemukan Hackman dan Oldham (dalam Wexley, Yurl, 1992) yaitu (1) Keragaman Kecakapan, (2) Identitas Pekerjaan, (3) Kepentingan Pekerjaan, (4) Otonomi, dan (5) Umpan Balik dari pekerjaan itu sendiri

Selain Isi Pekerjaan yang dapat menilai kinerja karyawan adalah Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal. Untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang maksimal dalam setiap pelaksanaan tugas audit, auditor kantor akuntan publik akan selalu menghadapi faktor-faktor yang diperkirakan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat berupa konflik pekerjaan-keluarga (Ifah Lathifah, 2008).

Penelitian Tiffin dalam Mukhyi dan Sunarni, (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya sendiri, karena makin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang akan tercermin dari sikap kerja ke arah yang positif. Hal ini tidak berarti apa yang dilakukan oleh pegawai yang ada pada saat ini arahnya negatif. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan menimbulkan sikap kerja yang negatif. Positif

dan negatifnya sikap kerja seseorang mengikuti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Di Kabupaten Barito Utara khususnya di kota Muara Teweh sudah terdapat banyak jasa tempat hunian sejak tahun 80 an, yang berkembang hingga saat ini, dapat dilihat dari tabel data penginapan, losmen di kota Muara Teweh.

Tabel 1.1 Daftar Nama-Nama Hotel / Penginapan

No	Hotel	Alamat	Jenis
1	Armani	Jl. Yetrosingseng	Hotel ***
2	JNB	Jl. Pramuka	Hotel ***
3	Pacifik	Jl. Panglima Batur	Hotel **

Karyawan hotel bagian operasional dituntut untuk memiliki kinerja tinggi dalam melayani tamu. Pada saat *accupancy-rate* meningkat, dituntut untuk bekerja lembur, dan shift malam. Namun pada saat *accupancy-rate* turun dibayangi oleh Pemutusan Hubungan Kerja.

Walaupun sebagian hotel sudah menjalankan kegiatan pengembangan SDM, seperti pelatihan dan promosi jabatan. Namun ketidakpuasan muncul pada karyawan, misalnya kegiatan unjuk rasa, seperti di hotel plasa Semarang tahun 2000 mengenai perbaikan gaji. Ketidakpuasan hotel berbintang di Semarang bersumber pada : gaji yang rendah, status kepegawaian (pegawai kontrak), beban kerja, jaminan hari tua, jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja. Bentuk lain dari ketidakpuasan karyawan adalah tingginya perputaran tenaga kerja dan tingkat absensi.

Dengan demikian dapat dikatakan sukses atau tidaknya suatu organisasi tergantung pada kinerja karyawan dalam organisasi, maka untuk mencapai keberhasilan organisasi, perusahaan harus mampu melakukan peningkatan kinerja karyawan. Dimana penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gusniarti dan Gunawan (2011) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dimensi yang digunakan untuk mengukur Kepuasan Kerja menurut Herzberg (dalam Robbins, 2008) yaitu (1) Pekerjaan itu Sendiri, (2) Gaji/Upah, (3) Promosi, (4) Pengawasan, dan (5) Rekan Kerja.

Perusahaan yang berhasil berkembang dipengaruhi oleh Kinerja Karyawan, oleh Karena itu perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Dalam peningkatan kinerja karyawan tentu banyak sekali masalah dan kendala serta faktor-faktor

yang akan di terjadi. Menurut Timple dalam Natalia (2007:82) kinerja karyawan dipengaruhi oleh yang dihubungkan dengan sifat seseorang misalnya kinerja seseorang lebih baik dikarenakan seseorang tersebut mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan kemampuan yang dimiliki rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja bawahan atau pimpinan serta fasilitas kerja. Adapun hasil kinerja karyawan Hotel Armani di banding hotel JNB, dan Hotel Pasifik dari segi pendapatan perbulan

Tabel 1.2 Perbandingan Pendapatan perbulan Hotel Armani dengan Hotel JNB dan Hotel Pasifik tahun 2015

No	Bulan	Armani	BNJ	Pasifik
1	Januari	6.606.696	3.128.690	2.000.000
2	Febuari	4.555.348	3.875.730	2.000.000
3	Maret	4.748.086	3.875.730	1.000.000
4	April	5.001.280	4.854.000	1.000.000
5	Mei	4.510.525	5.374.910	1.000.000
6	Juni	4.802.157	6.749.640	1.000.000
7	Juli	4.015.453	5.514.680	1.000.000
8	Agustus	3.576.256	6.630.310	2.000.000
9	September	7.019.538	5.245.620	2.000.000
10	Oktober	8.081.315	4.970.000	2.000.000
11	November	8.106.774	7.030.870	1.000.000
12	Desember	7.420.992	5.210.450	1.000.000
Jumlah		66.444.420	62.460.630	17.000.000

Sumber : Hotel Armani, JNB dan Pasifik. 2016

Berdasarkan tabel 1.2 hasil Pendapatan Hotel Armani dengan Hotel JNB dan Pasifik jauh berbeda dimana Hotel Armani dari pendapatan perbulannya jauh lebih besar dibanding hotel lainnya seperti pada Hotel Armani pendapatan Rp. 66.444.420/tahun sedangkan Hotel JNB pendapatan Rp. 62.460.630/tahun dan Hotel Pasifik pendapatan Rp. 17.000.000/tahun. Dimana sangat jauh perbandingan yang signifikan antara hotel Armani dengan hotel lain. Hal ini di sebabkan karyawan mampu meningkatkan dan bekerja secara baik sehingga kepuasan pelanggan dapat meningkat, selain itu juga disebabkan karena lahan parkir yang cukup luas, tarif kamar yang terjangkau dan fasilitas serta lingkungan yang aman dirasakan oleh pengunjung hotel.

Hotel Armani sebagai tempat penelitian dikarenakan hotel ini dianggap lebih refresentatif guna menggambarkan hubungan

dari ketiga variable yang diteliti. Dikarenakan kebanyakan penyedia jasa tempat menginap ini dijalankan dengan tidak menggunakan manajemen yang baik, dalam artian hanya dikelola secara turun temurun dan kekeluargaan. Terkadang sang pemilik hunian ikut melakukan pekerjaan lainnya sebagai karyawan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan Isi pekerjaan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Armani Muara Teweh
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Armani Muara Teweh
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan Isi Pekerjaan dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Armani Muara Teweh

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Menguji dan menganalisa pengaruh secara signifikan Isi pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Armani Muara Teweh
2. Untuk Menguji dan menganalisa pengaruh secara signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Armani Muara Teweh
3. Untuk Menguji dan menganalisa pengaruh secara signifikan Isi Pekerjaan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Armani Muara Teweh

4. Tinjauan Teori

Isi Pekerjaan

Isi Pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara instrinsik memberikan kepuasan akan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang dari pada pekerjaan yang tidak memuaskan. Pendekatan Isi Pekerjaan adalah motivasi, kepuasan dan kinerja yang dipandang sebagai fungsi utama desain tugas.

Bagaimana seorang pekerja memberikan tanggapan terhadap materi pekerjaan akan ditentukan oleh kebutuhan kerja disamping sifat pekerjaannya. Riset menunjukkan bahwa pengaruh tantangan kerja dengan Kepuasan Kerja sangat kuat bagai pekerja yang menginginkan tanggung jawab, makna pekerjaannya, pengendalian diri, umpan balik pelaksanaan kerja serta kesempatan untuk maju.

Isi Pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi jawaban, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Menurut Bery dan Houtson dalam Martinus (2007:164) Isi Pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggungjawab serta umpan balik dari tugas yang dilakukan.

Program pemerdayaan pekerjaan berusaha merencanakan pekerjaan baik untuk membantu para karyawan yang menduduki jabatan ataupun memuaskan kebutuhan karyawan dan pengakuan, pertumbuhan serta tanggung jawab. Pemerdayaan pekerjaan akan dapat menambahkan sumber kepuasan atas pekerjaan, cara ini akan meningkatkan sebuah tanggung jawab dan otonomi serta kerja baik secara vertikal (*vertikal job loading*). Menurut Agung Panudju (2003), Isi Pekerjaan merupakan seberapa besar dalam pengambilan keputusan yang akan dibuat oleh karyawan atas pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan.

Dalam rangka meningkatkan motivasi intrinsik seperti yang dimaksud diatas dilakukan suatu pendekatan untuk merancang pekerjaan yang di sebut *job enrichment*, dimana pekerjaan diperkaya dengan memungkinkan para pekerja lebih bertanggung jawab, pengendalian diri, serta kesempatan untuk melaksanakan pekerjaan yang menarik, penuh tantangan dan berarti (Wexley & Yukl, 1992). Untuk mengukur kebutuhan berkembang dari pekerjaan dan motivasi intrinsik tersebut maka dikembangkan daftar pertanyaan (*Survey Diagnosa Pekerjaan* atau *Job Diagnostik Survey*) yang dikembangkan oleh Hackman & Oldham dari dimensi-dimensi inti pekerjaan yang ditemukannya. Dimensi-dimensi Isi Pekerjaan yang ditemukan Hackman dan Oldham dapat disebutkan dan didefinisikan sebagai berikut (Wexley, Yukl, 1992):

- a. Keragaman Kecakapan
Tingkat dimana suatu pekerjaan menuntut keragaman aktivitas yang berlainan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut, yang meliputi penggunaan banyak kecakapan yang berlainan dan bakat dari pekerja.
- b. Identitas Pekerjaan
Suatu tingkat di mana pekerjaan membutuhkan kelengkapan dalam satu kesatuan serta setiap pada bagian sebuah pekerjaan mampu diidentifikasi, yakni mengerjakan suatu pekerjaan mulai awal hingga akhir dengan hasil yang nyata.
- c. Kepentingan Pekerjaan
Tingkat dimana pekerjaan yang mempunyai pengaruh penting terhadap kehidupan serta pekerjaan orang lain baik seperti organisasi maupun di lingkungan luar.
- d. Otonomi
Tingkat dimana sebuah pekerjaan mampu memberikan sebuah kebebasan, kemandirian, serta keleluasan substansial kepada para pekerja dalam menjadwalkan pekerjaan dan menentukan prosedur yang digunakan dalam penyelesaian pekerjaan tersebut.
- e. Umpan balik dari pekerjaan itu sendiri
Suatu tingkat di mana dalam penyelesaian aktivitas-aktivitas yang dituntut suatu pekerjaan memberikan konsekuensi pada para pekerja mendapat informasi langsung dan jelas efektivitas pelaksanaan kerjanya

Kepuasan Kerja

Blum dan Naylor (1968) mengatakan ternyata Kepuasan Kerja ialah hasil atas berbagai macam sikap (*attitude*) yang di punyai seorang pekerja. Dalam hal ini sikap merupakan suatu yang berhubungan terhadap pekerjaan yang meliputi faktor-faktor yang lebih spesifik diantaranya pengawasan, upah, kesempatan promosi, kondisi kerja, pengakuan terhadap kecakapan, penilaian kerja yang sehat, hubungan sosial didalam pekerjaan, penyelesaian yang cepat terhadap keluhan-keluhan, dan perlakuan yang baik dari pemimpin terhadap para pekerja. Pengertian yang lebih baik tentang kepuasan kerja baru dapat dicapai melalui suatu pendekatan yang lebih luas dengan lebih banyak faktor yang harus dipertimbangkan. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah faktor usia pekerja, temperamen, keinginan, kesehatan, bagaimana hubungan pekerja dalam keluarganya, tingkat aspirasi, status sosial dan bagaimana aktivitas

pekerja tersebut di dalam kehidupan berorganisasi dan politik.

Menurut Handoko (2000 dalam Tangkilisan) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja (job satisfaction) ialah kondisi keadaan emosional yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan terhadap para karyawan dalam menggambarkan pekerjaan mereka (Tangkilisan, 2005). Menurut Locke (1976) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang dipengaruhi reaksi/sikap kognitif dan afektif, serta evaluatif akan menyatakan bahwa kepuasan kerja ialah keadaan emosi baik dalam senang atau emosi positif yang berawal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seorang. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan karyawan dalam memberikan hal yang dinilai penting (Kaswan, 2012).

Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja merupakan sikap umum atas pekerjaan seseorang, yang menyatakan perbedaan terhadap jumlah penghargaan yang akan diterima pekerja serta jumlah yang mereka yakini serta seharusnya mereka terima

Menurut Handoko dan Asa'ad (1987) mendefinisikan Kepuasan Kerja merupakan penilaian/cerminan dari sebuah perasaan pekerja atas pekerjaannya. Hal ini tampak terlihat dengan sikap positif pekerja atas pekerjaannya serta segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya.

Untuk lebih memahami kepuasan kerja yang akan lebih komprehensif akan disajikan berbagai pengertian Kepuasan Kerja dalam berbagai kepustakaan.

1. Kepuasan kerja ataupun sikap umum atas pekerjaan seorang yang membuktikan perbedaan antara jumlah suatu penghargaan yang akan diterima dengan yang seharusnya diterima.
2. Kepuasan kerja merupakan sikap positif maupun negatif yang terjadi pada diri individu atas pekerjaan.
3. Kepuasan kerja merupakan suatu pemikiran dan perasaan sehingga kecenderungan dalam tindakan pada seseorang yang merupakan sebagian dari pekerjaan tersebut.
4. Kepuasan kerja adalah respon affettive atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan. (Sinambela, 2012)

Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan yang akan menyokong atau tidak

menyokong pada diri pegawai yang telah berhubungan dengan suatu pekerjaannya ataupun dengan kondisi dirinya (Sinambela, 2012).

Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja serta atasan, mengikuti sebuah peraturan ataupun kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, serta hidup dalam kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya. Kepuasan kerja menggambarkan sikap tapi bukan perilaku. Kepuasan Kerja ialah variabel tergantung utama sebab dua alasan, yaitu: (1) menunjukkan adanya hubungan terhadap faktor kinerja, dan (2) merupakan sebuah preferensi dari nilai yang dipegang banyak oleh peneliti perilaku organisasi (Wibowo, 2010).

Indikator yang akan digunakan dalam mengukur suatu kepuasan kerja pada seorang karyawan menurut Herzberg (dalam Robbins, 2008), yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu bagaimana memberikan tugas-tugas yang menarik untuk karyawan, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
2. Gaji/ Upah (*pay*), yaitu merupakan upah yang selalu memiliki pengaruh tinggi terhadap sebuah kepuasan kerja, akan tetapi dilihat lebih jauh dan luas lagi upah ini merupakan gambaran sebuah dimensi kepuasan.
3. Promosi (*promotion*), ialah kesempatan dalam menduduki jabatan yang lebih baik atau tinggi ketika adanya pengembangan karir dalam suatu perusahaan tempat bekerja.
4. Pengawasan (*supervision*), ialah kemampuan pimpinan untuk memberikan sebuah panduan atau bimbingan tentang cara pekerjaan ataupun dengan sikap bagaimana bekerja di perusahaan
5. Rekan kerja (*workers*), ialah rekan kerja mempunyai kecakapan secara teknis untuk mudah dalam melakukan kerjasama sehingga saling mendukung dengan sosial. Dimana sahabat dan kooperatif rekan kerja akan memberikan suatu kepuasan terhadap diri karyawan sehingga merasa tenang dalam melakukan pekerjaan

Kinerja Karyawan

Bernardin dan Russel, (2000) mendefinisikan kinerja adalah catatan yang perolehan ataupun yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau sebuah kegiatan

selama satu periode pekerjaan tertentu. Simamora, (2004) mendefinisikan kinerja yang mengacu atas kadar pencapaian dalam tugas-tugas yang akan membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan suatu pekerjaan. Rivai, (2008) menjelaskan kinerja ialah perilaku nyata yang diperhatikan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan dalam karyawan berdasarkan dengan perannya dalam sebuah perusahaan. Kinerja Karyawan ialah suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya

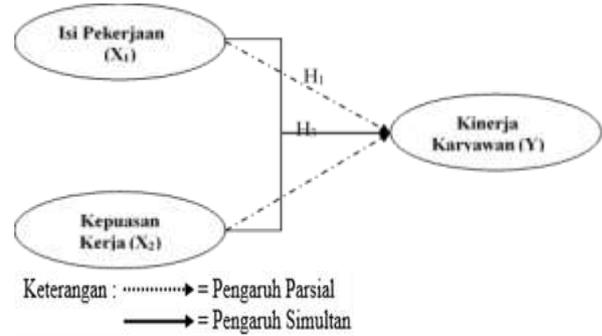
Faktor-faktor yang akan dapat mempengaruhi dalam pencapaian kinerja ialah Faktor kemampuan (ability) serta faktor motivasi (motivation). (Mangkunegara 2007:67)

1. Faktor Kemampuan merupakan sikap psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita
2. Faktor Motivasi merupakan sebuah Motivasi terbentuk dari sikap (Attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2002) dimana kinerja pegawai merupakan pengaruh dari seberapa banyak kontribusi yang ada terhadap organisasi yaitu antara lain:

1. Kualitas
Merupakan hasil pada sebuah pekerjaan dalam mendekati suatu sempurna sehingga tujuan yang diharapkan dari pekerjaan dapat terpenuhi tersebut.
2. Kuantitas
Merupakan jumlah dari suatu hasil atau jumlah dari suatu aktivitas yang dapat diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Yaitu dapat mengerjakan pada waktu yang sudah akan ditetapkan serta mampu memaksimalkan waktu yang ada guna untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
Pemanfaatan dengan maksimal pada sumber daya pada sebuah organisasi dalam guna meningkatkan keuntungan serta mengurangi kerugian.
5. Kemandirian
Yaitu mampu mengerjakan pekerjaan tanpa harus dibantu agar terhindar hal yang dapat merugikan perusahaan/instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

5. Model Penelitian



6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan Isi Pekerjaan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Armani Kota Muara Teweh Kalimantan Tengah
2. Terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Armani Kota Muara Teweh Kalimantan Tengah
3. Terdapat pengaruh signifikan Isi Pekerjaan dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Armani Kota Muara Teweh Kalimantan Tengah

7. Metode Penelitian

Pendekatan yang peneliti gunakan adalah pendekatan kuantitatif yaitu, metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisa data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2008:13). Data kuantitatif ialah sebuah data yang sudah dinyatakan dalam bentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2008:14).

Tipe yang digunakan pada saat penelitian ini adalah bersifat *eksplanatory* yaitu suatu penelitian yang menyoroti antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan yang berbentuk kausalitas (pengaruh) yang menguji pengaruh (determinan) satu atau lebih variabel independen terhadap satu atau lebih variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan

motivasi sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

Metode penentuan sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode *sampling jenuh*. Metode *sampling jenuh* merupakan teknik dalam penentuan sampel jika semua anggota populasi dapat di gunakan menjadi sampel. Adapun dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan Hotel Armani Kota Muara Teweh Kalimantan Tengah yang berjumlah sebanyak 50 orang. Hasil Kuesioner di analisis menggunakan SPSS Versi 23.00

8. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengujian validitas menggunakan analisis korelasi *Pearson Product Moment* dengan syarat minimum dianggap valid apabila $r_{hitung} = 0,3$ dengan taraf signifikansi 0,05 (5%), dan jika r_{hitung} kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen itu dikatakan tidak valid, jadi dapat disimpulkan bahwa item yang digunakan dikatakan valid apabila $r_{hitung} \geq 0,3$.

Tabel 1.3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	r	Std. Minimal	Keput usan
Isi Pekerjaan	(X _{1.1.1})	0.692	0,3	Valid
	(X _{1.1.2})	0.697		Valid
	(X _{1.1.3})	0.695		Valid
	(X _{1.2.1})	0.590		Valid
	(X _{1.2.2})	0.615		Valid
	(X _{1.2.3})	0.595		Valid
	(X _{1.3.1})	0.399		Valid
	(X _{1.3.2})	0.348		Valid
	(X _{1.3.3})	0.348		Valid
	(X _{1.4.1})	0.634		Valid
	(X _{1.4.2})	0.667		Valid
	(X _{1.4.3})	0.652		Valid
	(X _{1.4.4})	0.658		Valid
	(X _{1.4.5})	0.653		Valid
	(X _{1.4.6})	0.697		Valid
	(X _{1.5.1})	0.664		Valid
	(X _{1.5.2})	0.666		Valid
	(X _{1.5.3})	0.682		Valid
(X _{1.5.4})	0.599	Valid		
Kepuasan Kerja	(X _{2.1.1})	0.609	0,3	Valid
	(X _{2.1.2})	0.609		Valid
	(X _{2.1.3})	0.593		Valid
	(X _{2.2.1})	0.362		Valid
	(X _{2.2.2})	0.345		Valid
	(X _{2.2.3})	0.321		Valid
	(X _{2.3.1})	0.384		Valid
	(X _{2.3.2})	0.384		Valid
	(X _{2.4.1})	0.657		Valid
	(X _{2.4.2})	0.657		Valid
(X _{2.4.3})	0.629	Valid		

Variabel	Butir	r	Std. Minimal	Keput usan
	(X _{2.4.4})	0.721		Valid
	(X _{2.4.5})	0.744		Valid
	(X _{2.4.6})	0.721		Valid
	(X _{2.4.1})	0.607		Valid
	(X _{2.4.2})	0.603		Valid
	(X _{2.4.3})	0.574		Valid
	(X _{2.4.4})	0.461		Valid
	(X _{2.4.5})	0.453		Valid
	(X _{2.4.6})	0.485		Valid
Kinerja Karyawan	(Y _{1.1.1})	0.711	0,3	Valid
	(Y _{1.1.2})	0.741		Valid
	(Y _{1.1.3})	0.754		Valid
	(Y _{1.2.1})	0.741		Valid
	(Y _{1.2.2})	0.730		Valid
	(Y _{1.2.3})	0.727		Valid
	(Y _{1.3.1})	0.517		Valid
	(Y _{1.3.2})	0.545		Valid
	(Y _{1.3.3})	0.554		Valid
	(Y _{1.3.4})	0.597		Valid
	(Y _{1.4.1})	0.405		Valid
	(Y _{1.4.2})	0.445		Valid
	(Y _{1.4.3})	0.396		Valid
	(Y _{1.5.1})	0.305		Valid
	(Y _{1.5.2})	0.305		Valid
(Y _{1.5.3})	0.305	Valid		

Sumber : Output SPSS, 2017

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, dapat diketahui hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen dari variabel k Isi Pekerjaan, Kepuasan Kerja dan kinerja pegawai telah valid.

Tabel 1.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha (a)	Reliabilitas
Isi Pekerjaan (X ₁)	0.909	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₂)	0.877	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.858	Reliabel

Sumber : Output SPSS, 2017

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60 yaitu karakteristik Isi Pekerjaan (X₁) sebesar 0,909, karakteristik Kepuasan Kerja (X₂) sebesar 0,877, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,858

Pada penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh variabel Isi Pekerjaan (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) sebagai variabel bebas (*independent*) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat (*dependent*) dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Tabel 1.5 Uji Regresi Berganda (uji t)

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Keterangan
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14.076	10.204		1.379	.174	
	Isi Pekerjaan	.421	.076	.596	5.529	.000	Signifikan
	Kepuasan Kerja	.248	.104	.257	2.379	.021	Signifikan

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data, SPSS 21.00, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 1.5 di atas, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 14,076 + 0,421 (X_1) + 0,248 (X_2)$$

Dari persamaan regresi berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 14,076 artinya jika Isi Pekerjaan (X_1), dan Kepuasan Kerja (X_2) nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya sebesar 14,076.
2. Koefisien regresi variabel Isi Pekerjaan (X_1) sebesar 0,421 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Isi Pekerjaan (X_1) mengalami kenaikan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,421. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Isi Pekerjaan (X_1) dengan variabel Kinerja Karyawan, semakin meningkat variabel Isi Pekerjaan (X_1) maka semakin meningkat pula variabel Kinerja Karyawan (Y).
3. Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,248, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Kepuasan Kerja (X_2) mengalami kenaikan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,248. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Kepuasan Kerja (X_2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y), semakin meningkat variabel Kepuasan Kerja (X_2) maka semakin meningkat pula variabel Kinerja Karyawan (Y).
4. *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel Isi Pekerjaan (X_1) sebesar 0,596 menunjukkan model regresi antara Isi

Pekerjaan (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah kuat karena diatas 0,5. Ini berarti pengaruh Isi Pekerjaan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 59,6% dengan arah positif.

5. *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,257 menunjukkan model regresi antara Kepuasan Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah lemah karena dibawah 0,5. Ini berarti pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 25,7% dengan arah positif.

Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui variabel Isi Pekerjaan (X_1), dan Kepuasan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel “Armani” kota Muara Teweh Kalimantan Tengah yaitu dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan signifikansi 95% ($\alpha=0,05$). Jika t hitung > t tabel maka H_0 ditolak dan sebaliknya jika t hitung < t tabel maka H_0 diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi t untuk variabel independen yaitu:

- a. Variabel Isi Pekerjaan (X_1) nilai t hitung sebesar 5,529 sedangkan t tabel sebesar 1,67591 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena t hitung < t tabel ($5,529 > 1,67591$) atau sig t < 5% ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel Isi Pekerjaan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel “Armani” kota Muara Teweh Kalimantan Tengah.
- b. Variabel Kepuasan Kerja (X_2) nilai t hitung sebesar 2,379 sedangkan t tabel sebesar 1,67591 dengan signifikansi

sebesar 0,021. Karena nilai t hitung $>$ t tabel ($2,379 > 1,67591$) atau $\text{sig } t < 5\%$ ($0,021 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel “Armani” kota Muara Teweh Kalimantan Tengah.

Dari hasil pengujian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel Isi Pekerjaan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel “Armani” kota

Muara Teweh Kalimantan Tengah. Pengaruh dominan dan nilai koefisien regresi yang paling besar adalah variabel Isi Pekerjaan (X_2) yang dapat dilihat dari koefisien regresi sebesar 0,421.

Uji Regresi Secara Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui semua variabel bebas Isi (X_1), dan Kepuasan Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) di Hotel “Armani” kota Muara Teweh. Pengujian ini dilakukan dengan uji F, dengan tingkat signifikansi sebesar 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 1.6 berikut.

Tabel 1.6 Hasil uji F hitung

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	643.672	2	321.836	20.268	.000 ^b
	Residual	746.328	47	15.879		
	Total	1390.000	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Isi Pekerjaan

Sumber: Hasil pengolahan data, SPSS 21.00, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi F ($0,000 <$ signifikansi α ($0,05$), yaitu ($0,000 < 0,05$) atau dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan nilai F tabel sebesar 3,20. Dimana dari hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel ($20,268 > 3,20$). Berdasarkan perhitungan tersebut maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_3 diterima yang artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa semua variabel independen yang terdiri Isi Pekerjaan (X_1), dan Kepuasan Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengaruhnya Isi Pekerjaan (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

yaitu pada posisi sedang karena 0,463 atau 46,3%.

Dari hasil pengujian tersebut disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel Isi Pekerjaan (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Hotel “Armani” kota Muara Teweh Kalimantan Tengah

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2006:83). Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 1.7 berikut.

Tabel 1.7 Nilai 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	.680 ^a	.463	.440	3.985	.463	20.268	2	47	.000

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Isi Pekerjaan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data, SPSS 21.00, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS 21.00 pada Tabel 1.7 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,463 atau 46,3% yaitu memiliki pengaruh cukup kuat. Hal ini berarti 46,3% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Isi Pekerjaan (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2), sedangkan sisanya yaitu 53,7% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini

9. Keterbatasan Penelitian

Peneliti mengakui secara pribadi bahwa dalam penelitian ini terdapat keterbatasan yang dialami oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu:

1. Adanya keterbatasan penelitian karena sulitnya menemukan literatur mengenai hal-hal yang berhubungan dengan Isi Pekerjaan, sehingga peneliti hanya bisa mengumpulkan referensi dari jurnal penelitian.
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam menambah variabel penelitian selain variabel Isi Pekerjaan, Kepuasan Kerja dan variabel Kinerja Karyawan untuk diteliti di Hotel "Armani" kota Muara Teweh Kalimantan Tengah. Padahal masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk penelitian selanjutnya
3. Penelitian ini hanya dilakukan di Hotel "Armani" kota Muara Teweh Kalimantan Tengah yang hanya mempunyai sedikit karyawan, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan pada perusahaan lain

10. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan Isi Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel "Armani" Kota Muara Teweh Kalimantan Tengah secara parsial, hal ini dapat dilihat dari uji t yaitu 0,000. Besar pengaruh Isi Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 59,6% menunjukkan bahwa memiliki pengaruh cukup kuat.
2. Terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel "Armani" Kota Muara Teweh Kalimantan Tengah secara parsial, hal ini dapat dilihat

dari uji t yaitu 0,021. Besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 25,7% menunjukkan bahwa memiliki pengaruh lemah

3. Terdapat pengaruh signifikan Isi Pekerjaan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel "Armani" Muara Teweh Kalimantan Tengah secara simultan, hal ini dapat dilihat dari uji F yaitu 0,463. Besar pengaruh Isi Pekerjaan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 46,3% menunjukkan bahwa memiliki pengaruh cukup kuat sedangkan sisanya sebesar 53,7% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Bernardin, H. John and Joyce, E.A. Russel, 2000, *Human Resource Management, Alih Bahasa Diana Hertati, Mc. Graw Hill, Inc. Singapura.*
- Bluen, S. D., Barling, J., & Burns, W. (1990), *"Predicting Sales Performance, Job Satisfaction, and Depression Using the Achievement Strivings and Impatience-Irritability Dimensions of Type a Behavior"*. *Journal of Applied Psychology*, 75, 212-216
- Blum, M.L., & Naylor, J.C. (1968), *Industrial Psychology: Its theoretical and social foundation*, Harper & Row, New York
- Davies, Ivor K.1986 *Pengelolaan Belajar*. Jakarta: Rajawali Press.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom,1985 *Perilaku Dalam Organisasi, Jilid I*, Edisi 7, Erlangga, Jakarta.
- Davis, Keith dan John W., Newstorm,2000 *Perilaku Dalam Organisasi*, Alih Bahasa Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.
- Davis, Keith dan John W., Newstorm. *Perilaku Dalam Organisasi*, Alih Bahasa Agus Dharma, Erlangga, Jakarta. 1996.
- Davis, Keith dan John W., Newstorm.1994 *Perilaku Dalam Organisasi*, Alih

- Bahasa Agus Dharma, Erlangga, Jakarta
- Deci. E. L., & Ryan R.M. 2000. *The What and Why of Goal Pursuit: Human Needs and the Self -Determination of Behavior. U.S: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.*
- Deci. E. L, & Ryan R.M. 1985. *The General Causality Orientation Scale: Self Determination in Personality. U.S: Academy Press.Inc.*
- Deci. E. L, & Ryan R.M. 2001. *Handbook of Self-Determination Research. The University Of Rochester Press. National Institute Of Education Library, Singapore*
- Gorda. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Denpasar: Widya Kriya Gematama*
- Hair, J. F., et al. 2007. *Multivariate Data Analysis. 6th Edition. New Jersey: Pearson Education Inc*
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2. BPF. Yogyakarta.*
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen. Yogyakarta: BPF-YOGYAKARTA*
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo*
- Hasibuan, Malayu SP, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta*
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta*
- Jewell, L. N. & Siegall, M., (1998). *Psikologi Industri/Organisasi Modern: Psikologi Penerapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah Di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri, Dan Organisasi, ed-2, hal 529. Jakarta: Arcan*
- Kaswan., (2011), *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM, Alfabeta, Bandung.*
- Kaswan., (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi, Graha Ilmu, Jakarta.*
- Kreitner R, & kinicki, A., (2001). *Organizational behavior. Fith Edition, International Edition, McGraw-Hill Companies, Inc.*
- Kusuma, S.T. 1987. *Psiko Diagnostik. Yogyakarta: SGPLB Negeri Yogyakarta.*
- Locke, E.A, 1976, *The Nature and Causes of Job Satisfaction, NewYork: John Wiley and Sons*
- Luthans, Fred. 1995. *Organizational Behavior, McGraw Hill International, New York*
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi. Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono dkk. Edisi Pertama, Penerbit Andi, Yogyakarta.*
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPF*
- Mathis, L Robert. & Jackson, H.John., 2006, *Human Resource Management (Terjemahan Diana Angelica), Edisi Sepuluh; Jakarta: Salemba Empat*
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusi (Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira), Jilid 1; Jakarta: Salemba Empat*
- Rivai Veithzal, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori dan Praktik, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.*
- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.*
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge 2008. *Perilaku Organisasi, PT. Salemba Empat, Jakarta.*
- Sekaran, Uma. 1992. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach, Secon Edition, John Willey & Sons, Inc. New York.*
- Sinambela, Lijan Poltak, dkk. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu*
- Sugiyono, 2003, *Metode Penelitian Kualitatif. Bandung; Alfabeta.*
- Sugiyono, 2005, *Metode Penelitian Kualitatif, Bandung: Alfabeta.*
- Sulistyo-Basuki. 2006. *Metode Penelitian. Jakarta: Wedatama Widya Sastra dan Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya Universitas Indonesia.*
- Wexley, K.N., & Yukl, G. (1977). *Organizational Behavior and Personnel Psychology. Richard D. Irwin: Home wood, Illinois*