

Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada SKPD-SKPD di Pemerintah Kabupaten Mojokerto

Siddiq^{1*}, Muhammad Ikhsan²

^{1,2} STAI Nurul Islam Mojokerto

Email: siddiq@nuris.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Pemerintah Kabupaten Mojokerto. Sampel penelitian yaitu sejumlah 120 pegawai SKPD di Pemerintah Kab. Mojokerto sebagai responden dengan Teknik pengambilan sampel *stratified random sampling*. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda ditemukan bahwa motivasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SKPD di Pemerintah Kab. Mojokerto sebesar 0,359 dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja-kinerja pegawai pada SKPD di Pemerintah Kab. Mojokerto sebesar 0,437. Dari hasil uji F diperoleh nilai signifikansinya 0,000 jadi masih di bawah 0,05 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan secara simultan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada SKPD di Pemerintah Kab. Mojokerto. Hasil pengujian R² (0,512) ini menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 51,2%, sedangkan sisanya 48,8% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil penelitian ini diharapkan peningkatan kinerja pegawai pada SKPD di Pemerintah Kab, Mojokerto dengan melakukan perubahan di semua aspek untuk dapat mencapai birokrasi yang memiliki SDM yang baik dan bisa memberikan pelayanan prima kepada masyarakat terutama terkait dengan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Mengingat saling keterkaitan diantara semua komponen untuk dapat berjalan sebagaimana yang direncanakan sehingga akan terjadi *Goal Concurrence*.

Kata Kunci : Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya era globalisasi yang sarat dengan tantangan persaingan dan perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi, salah satu tantangan terbesar bagi bangsa Indonesia adalah bagaimana menyiapkan SDM yang cerdas, unggul dan berdaya saing. Suatu bangsa akan mampu bermitra dan berkompetisi di tataran global apabila SDM masyarakatnya tergarap dengan baik.



Keberhasilan suatu kegiatan dalam organisasi tidak hanya ditentukan oleh susunan organisasi yang lengkap, tetapi yang paling penting adalah semua karyawan yang menduduki susunan organisasi tersebut, dimana antara yang satu dengan yang lainnya merupakan mitra kerja yang dapat menentukan berhasil atau gagal dalam melaksanakan tugas dalam kedudukan masing-masing. Selain itu setiap karyawan harus menumbuhkan motivasi kerja dalam diri untuk selalu berusaha meningkatkan kualitas diri dalam menghadapi setiap tantangan yang datang.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan. Aktivitas tersebut dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya. Manajemen mutlak diperlukan dalam setiap bidang kegiatan usaha yang melibatkan banyak orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan melalui kerja sama serta dengan memanfaatkan sumber daya lainnya. Dengan demikian diperlukan manajemen kinerja untuk mengelola seluruh kegiatan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah diterapkan sebelumnya.

Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan yang secara langsung mempengaruhi sumber daya manusia, orang-orang yang terlibat dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif supaya dapat mencapai berbagai tujuan organisasional. Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan para manajer menemukan cara terbaik dalam mengkaryakan orang-orang agar mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja organisasi. Akan tetapi manajemen sumber daya manusia yang efektif juga mengharuskan orang-orang organisasi mencapai tujuan-tujuan pribadi mereka.

Para manajer harus berupaya mencari berbagai kiat meningkatkan kepuasan karyawan, komitmennya, keterlibatannya dalam kehidupan organisasi, memperbaiki kualitas lingkungan kerja dan efisiensi serta produktivitas karyawan. Manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan efektifitas organisasional dengan memotivasi orang-orang dan senantiasa berusaha untuk mendapatkan kepuasan dalam kerja.

Kenyamanan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai itu sendiri dan kinerja yang maksimal dalam bekerja. Demikian pula dalam aktivitas yang dilakukan oleh pegawai pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kab. Mojokerto, yang pada dasarnya selalu menjadi kendala untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Sebenarnya kepuasan kinerja pegawai memungkinkan akan mempengaruhi

kehadirannya pada kerja dan keinginan untuk ganti posisi pekerjaan juga bisa mempengaruhi kesediaan untuk bekerja. Dalam menciptakan situasi kerja yang ditandai oleh prestasi yang tinggi dan kualitas kerja yang memuaskan adalah usaha yang berat dan sulit dilakukan serta memerlukan tindakan administratif secara sungguh-sungguh agar dapat menghasilkan prestasi kerja seorang pegawai yang tinggi, tentunya perlu adanya dukungan yang tinggi pula dari pimpinan melalui motivasi. Motivasi kepada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan kerja (Reksohadiprojo dan Handoko, 2023).

Seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kab. Mojokerto sangat mengharapkan prestasi kerja pegawainya untuk dapat meningkatkan prestasinya yang tinggi, sehingga mampu memberikan manfaat dalam memenuhi kebutuhan organisasi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Setidaknya organisasi lebih mengarahkan perhatiannya dalam memotivasi pada karyawan yang berbeda sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya karena semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi seseorang, maka sumber motivasinya semakin berbeda, tidak lagi sarana motivasi tradisional seperti formal authority dan finansial insentives, melainkan yang dipengaruhi oleh factor-faktor kebutuhan akan growth and achievement, serta keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan yang mempengaruhi kepuasan sehingga tercipta kinerja yang sesuai dengan harapan organisasi maka pada penelitian ini akan membahas factor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai pada SKPD-SKPD Pemerintah Kabupaten Mojokerto.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian korelasional yang berarti suatu metode yang bertujuan untuk menentukan apakah terdapat asosiasi antara dua variabel atau lebih dan seberapa jauh korelasi yang ada diantara variabel yang diteliti (Kuncoro, 2003 : 09) dengan menggunakan penelitian eksperimental dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap responden dengan melakukan penyebaran kuisioner untuk dianalisis. Penelitian ini juga disebut penelitian eksplanator riset. Eksplanator riset yaitu penelitian yang menyoroti dan menguji kebenaran hipotesis yang dirumuskan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Adapun hasil perhitungan terhadap responden adalah sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Variabel Motivasi (X1)

Variabel	r Hitung	r table (Product Moment) a = 0,05 N = 120	Kesimpulan
X1.1	0,135	0,177	Tidak Valid
X1.2	0,357	0,177	Valid
X1.3	0,460	0,177	Valid
X1.4	0,403	0,177	Valid
X1.5	0,479	0,177	Valid
X1.6	0,503	0,177	Valid
X1.7	0,421	0,177	Valid
X1.8	0,436	0,177	Valid
X1.9	0,247	0,177	Valid
X1.10	0,461	0,177	Valid

Tabel Hasil Uji Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Variabel	r Hitung	r table (Product Moment) a = 0,05 N = 120	Kesimpulan
X2.1	0,357	0,177	Valid
X2.2	0,666	0,177	Valid
X2.3	0,549	0,177	Valid
X2.4	0,565	0,177	Valid
X2.5	0,400	0,177	Valid
X2.6	0,363	0,177	Valid
X2.7	0,509	0,177	Valid
X2.8	0,385	0,177	Valid
X2.9	0,317	0,177	Valid
X2.10	0,369	0,177	Valid

Tabel Hasil Uji Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	r Hitung	r table (Product Moment) a = 0,05 N = 120	Kesimpulan
Y1	0,246	0,177	Valid
Y2	0,392	0,177	Valid
Y3	0,335	0,177	Valid
Y4	0,382	0,177	Valid
Y5	0,355	0,177	Valid
Y6	0,373	0,177	Valid
Y7	0,314	0,177	Valid
Y8	0,317	0,177	Valid
Y9	0,242	0,177	Valid
Y10	0,211	0,177	Valid
Y11	0,333	0,177	Valid
Y12	0,453	0,177	Valid

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa sejauh mana keandalan dan ketangguhan suatu instrumen sebagai suatu alat ukur cocok dan sesuai untuk mengukur suatu objek penelitian. Adapun hasil perhitungan uji reliabilitas pada variabel ini adalah sebagai berikut :

Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized	Kesimpulan
Motivasi	0,515	0,397	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,769	0,561	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,654	0,589	

Dari tabel di atas terlihat bahwa seluruh variabel mempunyai nilai alpha lebih besar dari standar alpha sehingga kedua variabel tersebut bisa dikatakan reliabel.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian akan dilakukan masing-masing hipotesis secara berturut-turut dengan melihat koefisien korelasi dan kekuatan hubungan, signifikansi koefisien korelasi, persamaan regresi yang terbentuk, koefisien determinasi dan arah korelasi dengan terlebih dahulu melakukan persyaratan analisis data.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji asumsi bahwa distribusi sampel dari galat taksiran sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dibuktikan dengan melihat nilai skewness dan p-p plot. Pada penelitian ini terlihat bahwa normal p-p plot of regression standardized residual yang dilakukan terhadap variabel Y (kinerja pegawai) maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk menguji linieritas hubungan antar variabel. Teknik pengujian linieritas yang dipakai pada penelitian ini adalah uji linieritas dari ANOVA. Dengan ketentuan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan jika nilai sig (2 tailed) lebih kecil dari level of significant ($\alpha = 0,05$) maka hubungan bersifat linier. Dari penelitian ini didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 61,322 dengan $\alpha = 0,05$ dengan pembilang = 2 dan penyebut = 117 diketahui bahwa nilai f_{tabel} sebesar 3,07. Maka didapatkan nilai F_{hitung} lebih besar F_{tabel} $61,322 > 3,23$ sehingga data dapat dikatakan linier.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini untuk mengetahui ada tidaknya Heteroskedastisitas. Pada uji ini terlihat penyebaran titik-titik data titik berpola, titik-titik data menyebar diatas atau di bawah atau disekitar angka 0, dan titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau hanya di bawah saja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data tidak terdapat Heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah korelasi yang terjadi diantara anggota observasi yang terletak berderatan. Untuk mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan uji durbin Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- $1,05 < DW < 2,35$ maka tidak ada korelasi;
- $1,21 < DW < 1,65$ atau $2,35 < DW < 2,79$ maka tidak dapat disimpulkan;
- $DW < 1,21$ atau $DW > 2,79$ maka terjadi autokorelasi.

Pada penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai durbin Watson untuk variabel Y adalah sebesar 1,950. Karena nilai 1,950 berada dalam interval $1,65 < DW < 2,35$, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak ada autokorelasi.

Pengujian Model

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2013 : 98). Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung sebesar 61,322 dengan $\alpha = 0,05$ dengan pembilang = 2 dan penyebut = 117 diketahui bahwa nilai F tabel sebesar 3,07 maka didapatkan nilai F hitung lebih besar dari F tabel $61,322 > 3,07$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa "motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada seluruh SKPD di Pemerintah Kabupaten Mojokerto" dapat diterima.

Uji Parsial (Uji t)

Secara parsial yaitu uji statistik secara individu untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji t, menurut Supratno (2000 : 191). Berdasarkan analisis data untuk korelasi motivasi terhadap kinerja pegawai didapatkan nilai t hitung sebesar 4,608 dengan ketentuan penerimaan hipotesis jika t hitung $> t$ tabel. Maka dapat diketahui bahwa nilai t tabel 1,657 dengan demikian dapat dijelaskan bahwa t hitung $> t$ tabel ($4,608 > 1,657$) oleh karena itu H_0 ditolak dan hipotesis alternatif diterima sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa "motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada seluruh SKPD di Pemerintah Kab. Mojokerto" diterima dan signifikan.

Analisa Regresi Linier Berganda

Berdasarkan analisis data tentang Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai SKPD di Pemerintah Kab. Mojokerto diperoleh koefisien regresi linier sebagaimana pada table berikut :

Tabel Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constanta)	12.076	2.264	
X1	.359	.078	.340
X2	.437	.067	.485

Dependent Variabel: Y

Dari tabel di atas maka motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh persamaan regresi linier $Y = 12,076 + 0,359X_1 + 0,437X_2 + 2,264$. Dari persamaan

regresi tersebut diketahui bahwa variabel bebas bertanda positif, ini berarti bahwa variabel bebas memiliki hubungan searah dengan variabel terikatnya. Artinya jika variabel kinerja pegawai ditingkatkan satu satuan maka akan berdampak pada meningkatnya motivasi sebesar 0,359 satuan dan meningkatkan variabel kepuasan pegawai sebesar 0,437. Sedangkan konstanta sebesar 12,076 menyatakan bahwa jika tidak ada pengaruh variabel bebas (X) baik variabel X1 maupun X2 maka nilai kinerja pegawai adalah 12,076.

Adapun besaran pengaruh variabel motivasi dan kepuasan kinerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat bahwa besarnya koefisien determinasi (R Square) adalah 0,512 dan R sebesar 0,715 yang berarti bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 71,5% dan selebihnya 28,5% dipengaruhi variabel atau faktor lain yang belum atau tidak dianalisa pada penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis data untuk korelasi motivasi terhadap kinerja pegawai didapatkan nilai t hitung sebesar 4,608 dengan ketentuan penerimaan hipotesis jika t hitung > t tabel. Dari hasil penelitian ini, diketahui bahwa nilai t tabel 1,657 dengan demikian dapat dijelaskan bahwa t hitung > t tabel (4,608 > 1,657) oleh karena itu H₀ ditolak dan hipotesis alternatif diterima sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa "motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada seluruh SKPD Pemerintah Kabupaten Mojokerto" diterima dan signifikan. Hal ini karena korelasi adalah positif, maka dapat dikatakan bahwa koefisien korelasi motivasi terhadap kinerja pegawai bersifat positif dan signifikan artinya semakin tinggi motivasi pegawai semakin baik pula kinerja pegawai SKPD di Pemerintah Kab. Mojokerto.

Temuan ini menguatkan pendapat Armstrong (1996) yang menyatakan bahwa pada umumnya pemberian motivasi dimaksudkan sebagai suatu usaha yang dilakukan untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja agar dapat meningkatkan hasil kerja, namun pemberian motivasi belum tentu mengenai sasaran. Hal-hal yang perlu diperhatikan agar pemberian motivasi dapat efektif untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Memahami proses dasar motivasi, model kebutuhan, sasaran, tindakan, dan pengaruh pengalaman dan harapan;
- b. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, pola kebutuhan yang mendorong kearah sasaran dan keadaan dimana kebutuhan tersebut terpenuhi atau tidak terpenuhi;
- c. Mengetahui bahwa motivasi tidak dapat dicapai hanya dengan menciptakan perasaan puas, karena banyak perasaan puas dapat menimbulkan perasaan puas diri dan kelambatan;

- d. Memahami bahwa disamping semua faktor diuraian sebelumnya ada hubungan yang kompleks antara motivasi dan prestasi kerja.

Dalam memahami proses motivasi yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan seseorang maka seseorang tersebut akan termotivasi untuk melakukan suatu tindakan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Sebagai Langkah berikutnya menentukan serangkaian Tindakan yang dilakukan untuk mencapai sasaran. Jika sasaran tercapai maka akan tercapai kebutuhan baru yang pada gilirannya ingin dipenuhi. Jika sasaran tidak dapat tercapai maka kebutuhan tersebut akan tetap menjadi kebutuhan yang menuntut untuk terpenuhi.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis data, untuk korelasi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai didapatkan nilai t hitung sebesar 6,573 dengan ketentuan penerimaan hipotesis jika t hitung > t tabel. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa nilai t tabel 1,657 dengan demikian dapat dijelaskan bahwa t hitung > t tabel ($6,573 > 1,657$) oleh karena itu H_0 ditolak dan hipotesis alternatif diterima sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa "kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada seluruh SKPD di Pemerintah Kabupaten Mojokerto" diterima dan signifikan. Hal ini karena korelasi adalah positif, maka dapat dikatakan bahwa koefisien korelasi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai bersifat positif dan signifikan artinya semakin tinggi kepuasan kerja pegawai semakin baik pula kinerja pegawai SKPD di Pemerintah Kab. Mojokerto.

Temuan ini menguatkan hasil penelitian Maryadi (2012) yang menemukan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pegawai pemerintah yang merasa puas akan memiliki sikap positif dengan pekerjaannya, sehingga dapat memacu kinerjanya dan otomatis juga disiplin kerjanya akan baik. Pegawai pemerintah memiliki tugas yang tidak ringan. Sebagai pegawai pemerintah tidak hanya berkewajiban menyelesaikan tugas, tetapi juga melayani masyarakat. Tidak hanya sekedar itu, pegawai pemerintah juga memiliki tanggung jawab pengembangan ilmu pengetahuan melalui penelitian yang semestinya dilakukan. Dengan tugas yang penting tersebut, pegawai pemerintah harus memiliki komitmen dan kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas negara.

Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan data penelitian ini diperoleh nilai F hitung sebesar 61,322 dengan $\alpha = 0,05$ dengan pembilang = 2 dan penyebut = 117 diketahui bahwa nilai F tabel sebesar 3,07. Maka didapatkan nilai F hitung lebih besar dari F tabel $61,322 > 3,07$ sehingga dapat disimpulkan bahwa "motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada seluruh SKPD di Pemerintah Kabupaten Mojokerto".

Adapun untuk mengetahui diantara variabel motivasi dan kepuasan kerja manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada seluruh SKPD di Pemerintah Kab. Mojokerto dapat dilihat dari besar nilai uji t untuk variabel motivasi didapatkan t hitung sebesar 4,608 dan variabel kepuasan kerja sebesar 6,573 lebih besar dari t hitung untuk motivasi sebesar 4,608 terhadap kinerja pegawai SKPD di Pemerintah Kab. Mojokerto sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai SKPD di Pemerintah Kab. Mojokerto.

KESIMPULAN

Sesuai dengan hasil analisis dan pembahasan uraian dari penelitian yang dilakukan tentang pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada SKPD-SKPD di Pemerintah Kabupaten Mojokerto dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada SKPD di Pemerintah Kab. Mojokerto;
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan dominan terhadap kinerja pegawai pada SKPD di Pemerintah Kab. Mojokerto;
3. Motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada seluruh SKPD di Pemerintah Kab. Mojokerto.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Natalie J dan Meyer, John P. (1990). *The Measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*. Journal of Occupational Psychology, Vol. 63. pp 1 – 18.
- Azeem, syed Mohammad. (2010). *Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman*. Scientific Research, Vol. 1. pp 295 – 299.
- Chiun Lo, May dan Ramayah, T. (2011). *Mentoring and Job Satisfaction in Malaysian SMEs*. Journal of Management Development, Vol. 30. Iss 4. pp 427 – 440.
- Handoko, Hani. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Henry, Simamora. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Maryadi. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru SD di Kecamatan Tenganan Kabupaten Semarang*. JMP, Vol. 1 Nomor 2, hlm. 177 – 188.
- Naderi Anari, Nahid. (2012). *Teachers : Emotional Intelligence, Job Satisfaction, and organizational Commitment*. Vol. 24, Iss 4. pp 256 – 269.
- Nelson A, Silvia. (2012). *Affective Commitment of Generational Cohorts of Brazilian Nurses*. Journal of Manpower, Vol. 33, Iss 7. Pp 804 – 821.

Ridwan, Kuncoro Engkos Ahmad. (2010). *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Cetakan Pertama. Bandung : Alfa Beta.

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Penerbit Andi.

Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.

Suliyanto. (2006). *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta : Penerbit CV. Andi Offset.