

# PENGARUH KEPERIBADIAN, KOMITMEN KERJA DAN KEMATANGAN EMOSIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH (BLUD) RUMAH SAKIT JIWA ACEH

Husaini<sup>1</sup>, Said Musnadi<sup>2</sup>, Amri<sup>3</sup>

<sup>1</sup>)Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala Banda Aceh

<sup>2,3</sup>)Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala

***Abstract:**The purpose of this study was to determine the effect of: (1) the personality to motivate nurses (2) commitment to work on work motivation of nurses (3) emotional maturity on work motivation nurses (4) personality to the performance of nurses, (5) commitment to work towards the performance of nurses (6) emotional maturity on the performance of nurses (7) motivation affect the performance of nurses and (8) the indirect influence of personality, commitment, emotional maturity affect the performance of nurses Aceh Mental Hospital through work motivation. This is done on location research BLUD Aceh Mental Hospital. As for the object of this study is the influence of personality, commitment and emotional maturity affect motivation for nurses, personality, commitment and emotional maturity either simultaneously or partially affect the performance of nurses, work motivation affect the performance of nurses and personality, commitment and emotional maturity affect the performance of nurses through work motivation. This indicates indirectly that the three variables can also affect the performance improvement nurse.*

***Keywords** Personality, Work Commitment, Emotional Maturity, Work Motivation and Performance Nurses*

**Abstrak:**Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh: (1) kepribadian terhadap motivasi kerja perawat (2) komitmen kerja terhadap motivasi kerja perawat (3) kematangan emosional terhadap motivasi kerja perawat (4) kepribadian terhadap kinerja perawat, (5) komitmen kerja terhadap kinerja perawat (6) kematangan emosional terhadap kinerja perawat (7) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat dan (8) pengaruh tidak langsung kepribadian, komitmen kerja, kematangan emosional berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Jiwa Aceh melalui motivasi kerja. Lokasi penelitian ini dilakukan pada BLUD Rumah Sakit Jiwa Aceh. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah pengaruh kepribadian, komitmen kerja dan kematangan emosional berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat, kepribadian, komitmen kerja dan kematangan emosional berpengaruh terhadap kinerja perawat, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat dan kepribadian, komitmen kerja dan kematangan emosional berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa secara tidak langsung ketiga variabel tersebut juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perawat.

Kata kunci : Kepribadian, Komitmen Kerja, Kematangan Emosional, Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat

## PENDAHULUAN

Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah adanya keluhan dari masyarakat atau keluarga pasien pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Jiwa Aceh (BLUD RSJA), karena masih rendahnya kualitas pelayanan yang diberikan oleh perawat, sehingga

menimbulkan kinerja karyawan menjadi rendah. Rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari rendahnya kemampuan perawat dalam menyusun rencana kerja, sehingga terkesan pekerjaan yang dilakukan kurang terencana dan terburu-buru, perawat kurang mampu merealisasikan rencana kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan,

sehingga pekerjaan banyak yang terhambat, kemudian perawat kurang mampu menjalankan perintah yang telah diberikan oleh pimpinan masing-masing serta rendahnya kemampuan perawat dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Rendahnya kinerja perawat pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Jiwa Aceh (BLUD RSJA) disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah rendahnya motivasi kerja perawat dalam menjalankan tugasnya sebagai perawat pada Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Jiwa Aceh (BLUD RSJA). Sedangkan rendahnya motivasi kerja perawat juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling berkaitan satu sama lain, diantaranya adalah faktor kepribadian dari perawat yang bersangkutan, komitmen kerja yang ditunjukkan oleh perawat, serta adanya kematangan emosional atau kecerdasan emosional yang dimiliki perawat dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam organisasi Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Jiwa Aceh (BLUD RSJA).

Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Jiwa Aceh (BLUD RSJA) Rumah Sakit Jiwa adalah satu-satunya Rumah Sakit Rujukan Jiwa yang ada di Provinsi Paling Barat Sumatera (Aceh) yang memberikan pelayanan kesehatan jiwa kepada masyarakat Aceh. Oleh karena itu, BLUD RSJA selalu berupaya untuk

meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan organisasi, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Peran sumber daya manusia dalam organisasi sebenarnya sudah ada saat dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama dalam mencapai suatu tujuan. Dengan berbagai macam individu yang ada dalam suatu organisasi, dimana terdapat perbedaan dalam latar belakang seseorang seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, harapan menuntut pimpinan organisasi untuk dapat mengelola dan memanfaatkannya sehingga tidak menghambat tujuan organisasi yang ingin dicapai.

## **KAJIAN KEPUSTAKAAN**

### **Kinerja**

Heresy dan Blanchard (2013:87) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil yang telah dicapai seseorang dengan menggunakan media tertentu. Pengertian ini menggambarkan bahwa seorang pegawai tidak dapat sukses mencapai kerjanya tanpa bantuan suatu media berupa sarana lainnya yang berpengaruh kepada dirinya, baik ekstrinsik maupun intrinsik. Menurut Ilyas (2012), yang dimaksud

dengan kinerja perawat adalah penampilan hasil kerja perawat baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok. Kinerja organisasi merupakan hasil interaksi yang kompleks dan agregasi kinerja sejumlah individu dalam organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Di sisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja.

Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan (Mas'ud, 2014). Menurut Waldman (2011) kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Sedangkan menurut Robbins (2012) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai

oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi adalah kondisi yang sangat dibutuhkan oleh semua orang. Diperlukan setiap hari untuk menjalankan kehidupan, membantu orang lain, memimpin sekelompok orang dan untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Harvey, 2013 : 5). Motivasi berasal dari kata “*movere*” (latin), yang berarti mendorong atau menggerakkan (Saydan 2013: 226).

Motivasi merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, arah dan memelihara tingkah laku yang bersangkutan. Dalam kehidupan kita sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan, sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa merasa dipaksa (Saydan : 2013).

Menurut Supardi dan Anwar (2014), menyatakan bahwa : motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan. Motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang disimpulkan karena sesuatu perilaku yang tampak.

Menurut Robbins (2012), menyatakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya pada umumnya adalah sesuatu yang mempunyai arti penting bagi dirinya sendiri dan instansi.

Menurut Griffin (2013:95) motivasi adalah “pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

### **Kepribadian**

kepribadian merupakan dimensi dari kepribadian yang merupakan kecenderungan emosional, kognitif, dan tingkah laku, yang bersifat menetap dan ditampilkan individu sebagai respons terhadap berbagai situasi lingkungan Westen, (2012).

Menurut Liche Seniati, (2013), taksonomi kepribadian lima besar merupakan *assessment* yang komprehensif dari kepribadian dimana individu mempersepsikan bagaimana dirinya sendiri serta bagaimana hubungan dirinya dengan orang lain. Penilaian dalam kepribadian lima besar tidak menghasilkan satu *trait* tunggal yang dominan, tetapi menunjukkan seberapa kuat setiap *trait* dalam diri seseorang. Kelima *trait* kepribadian tersebut adalah: *neuroticism* (gangguan emosional), *extraversion* (kerja keras), *openness to experience* (pengalaman), *agreeableness* (persetujuan), serta

*conscientiousness* (ketelitian). Pada penelitian ini, *trait neuroticism* tidak digunakan karena responden penelitian diperkirakan tidak memiliki gangguan emosional yang berat.

### **Komitmen Kerja**

Konsep tentang komitmen karyawan terhadap organisasi ini (disebut pula dengan komitmen kerja) yang mendapat perhatian dari manajer maupun ahli perilaku organisasi, berkembang dari studi awal mengenai loyalitas karyawan yang diharapkan ada pada setiap karyawan. Komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Menurut Steers dan Porter (2013 : 520) suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi kerja yang bersangkutan.

Mowday (2012 : 64) mendefinisikan komitmen kerja sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatannya dengan organisasi kerja. Sementara Mitchell (2012 : 136) memandang komitmen kerja sebagai suatu orientasi nilai terhadap kerja yang menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan pekerjaannya, pekerjaan memberikan kepuasan hidup, dan

pekerjaan memberikan status bagi individu.

Penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi telah banyak dilakukan. Komitmen adalah : keterikatan untuk memenuhi kewajiban. Komitmen organisasi adalah : suatu sikap loyal seorang individu untuk melakukan yang terbaik dan melaksanakan setiap kewajiban organisasinya dengan penuh rasa tanggung jawab.

### **Kematangan Emosional**

Menurut (Salovey & Mayer, 2013) kematangan emosional merupakan kemampuan untuk memonitor perasaan dan emosi dirinya dan orang lain untuk membedakan antara keduanya, dan menggunakan informasi tersebut untuk mengarahkan pikiran dan tindakan seseorang. Definisi ini menekankan pada sejumlah perbedaan tetapi saling terkait. Kematangan emosional itu sendiri dapat dikonsepsi secara relatif sebagai suatu keasadaran individu terhadap emosinya sendiri dan kemampuan untuk mengekspresikan emosi-emosi tersebut, untuk persepsi-persepsi individual dan kesadaran dari emosi-emosi tersebut diekspresikan oleh pihak lain, untuk pengaturan emosi baik untuk diri sendiri atau orang lain, dan untuk menggunakan emosi tersebut.

*Emotional intelligence* mencakup pengendalian diri, semangat, dan ketekunan serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan

menghadapi frustrasi, kesanggupan untuk mengendalikan dorongan hati dan emosi, tidak melebih-lebihkan kesenangan mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, untuk membaca perasaan terdalam orang lain (empati) dan berdoa, untuk memelihara hubungan dengan sebaik – baiknya, kemampuan untuk menyelesaikan konflik, serta untuk memimpin orang – orang yang dikuasai dorongan hati yang kurang memiliki kendali diri Cooper dan Sawaf, (2012).

Menurut Goleman (2014 : 7) menyatakan bahwa emosi adalah dorongan untuk bertindak, berencana seketika untuk mengatasi masalah yang ditanamkan secara berangsur-angsur oleh evolusi.

Herdi (2013:6), secara tegas dia mengatakan kematangan emosi adalah suatu reaksi tubuh menghadapi situasi tertentu. Sifat dan intensitas emosi biasanya terkait erat dengan aktivitas kognitif (berpikir) manusia sebagai hasil persepsi terhadap situasi. Emosi adalah hasil reaksi kognitif terhadap situasi spesifik. Emosional yang seringkali menghambat orang tidak mau melakukan perubahan.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat pada Rumah Sakit Jiwa Aceh yang berjumlah 137 orang perawat.

### Peralatan Analisis Data

Peralatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *structural equation modelling* (SEM) dengan bantuan program Amos 22. Model persamaan SEM adalah sekumpulan teknik-teknik statistikal yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan relative rumit secara simultan (Ferdinand, 2006 : 181).

SEM mampu memasukkan variabel laten kedalam analisis. Variabel laten adalah unobserved konsep yang diaproksimasi dengan variabel terobservasi atau terukur yang diperoleh oleh responden lewat metode pengumpulan data (survey, test, observasi) dan sering disebut manifest variabel (Ghozali, 2014).

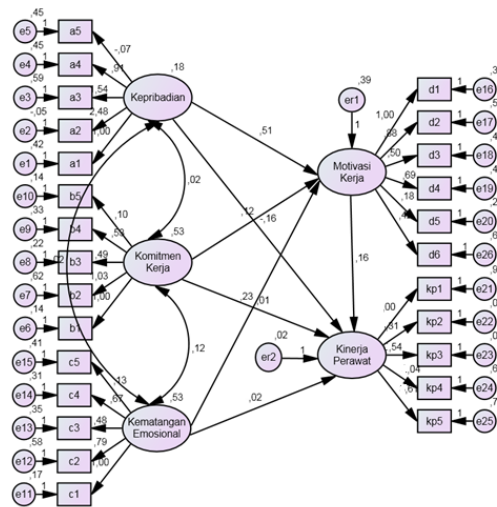
## HASIL PEMBAHASAN

### Proses dan Hasil Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan terlebih dahulu melakukan pengujian dimensi-dimensinya dengan *confirmatory factor analysis*. Evaluasi terhadap model SEM juga akan dianalisis mendapatkan dan mengevaluasi kecocokan model yang diajukan. Setelah diketahui semua hasil pengolahan data, selanjutnya akan dibahas dan yang terakhir adalah menarik kesimpulan yang didasarkan pada hasil analisis hasil tersebut.

### Analisis *Structural Equation Modeling*

Analisis *Structural Equation Model* (SEM) secara Full Model yang dimaksudkan untuk menguji model dan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini. Hasil pengolahan data untuk analisis SEM terlihat pada Gambar 4.1 dibawah ini :



Gambar 1. *Structural Equation Model*

### Pengujian Hipotesis

#### Pengaruh Kepribadian Terhadap Motivasi Kerja Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Jiwa Aceh

Nilai parameter estimasi untuk pengujian pengaruh kepribadian terhadap motivasi kerja menunjukkan nilai CR sebesar 6,728 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai yang diperoleh tersebut memenuhi syarat untuk penerimaan H1 yaitu nilai CR sebesar 6,728 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

### **Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Motivasi Kerja Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Jiwa Aceh**

Nilai estimasi untuk pengujian pengaruh komitmen kerja terhadap motivasi kerja menunjukkan nilai CR sebesar 6,154 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H2 yaitu nilai CR sebesar 6,154 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

### **Pengaruh Kematangan Emosional Terhadap Motivasi Kerja Perawat Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Jiwa Aceh**

Nilai parameter estimasi untuk pengujian pengaruh kematangan emosional terhadap motivasi kerja menunjukkan nilai CR sebesar 6,224 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H3 yaitu nilai CR sebesar 6,224 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Jiwa Aceh**

Nilai parameter estimasi untuk pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat menunjukkan nilai CR sebesar 5,312 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H4 yaitu nilai CR sebesar 5,312 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

### **Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Perawat Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Jiwa Aceh**

Nilai parameter estimasi untuk pengujian pengaruh kepribadian terhadap kinerja perawat menunjukkan nilai CR sebesar 6,667 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H5 yaitu nilai CR sebesar 6,667 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

### **Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Perawat Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Jiwa Aceh**

Nilai parameter estimasi untuk pengujian pengaruh komitmen kerja perawat terhadap kinerja perawat menunjukkan nilai CR sebesar 6,136 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H6 yaitu nilai CR sebesar 6,136 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

### **Pengaruh Kematangan Emosional Terhadap Kinerja Perawat Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Jiwa Aceh**

Nilai parameter estimasi untuk pengujian pengaruh komunikasi terhadap kinerja perawat menunjukkan nilai CR sebesar 4,738 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H7 yaitu nilai CR sebesar 4,738 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Kepribadian, komitmen kerja dan kematangan emosional secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja perawat BLUD RSJA. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor kepribadian, komitmen kerja dan kematangan emosional berpengaruh positif terhadap peningkatan motivasi kerja perawat BLUD RSJA.
2. Kepribadian, komitmen kerja dan kematangan emosional baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja perawat BLUD RSJA. Hal ini membuktikan bahwa masing-masing variabel yang diteliti berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja perawat BLUD RSJA.
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat BLUD RSJA, hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja yang tinggi para perawat mampu meningkatkan kinerja personil perawat BLUD RSJA.
4. Kepribadian, komitmen kerja dan kematangan emosional berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa secara tidak langsung ketiga variabel tersebut juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perawat BLUD RSJA.

### **Saran**

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai pengaruh baik secara langsung dan tidak langsung dalam meningkatkan motivasi kerja maupun kinerja perawat, sehingga keberadaan variabel tersebut perlu dipertahankan terutama dalam meningkatkan motivasi kerja perawat.
2. Kepribadian, komitmen kerja dan kematangan emosional dapat menjadi referensi bagi pimpinan dalam pengambilan kebijaksanaan organisasi berkaitan dengan peningkatan motivasi kerja maupun peningkatan kinerja perawat.
3. Kepribadian, komitmen kerja dan kematangan emosional menjadi salah satu faktor yang dapat dijadikan indikator bagi pimpinan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap peningkatan kinerja perawat, sehingga dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai tingkat keberhasilan organisasi dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.
4. Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi BLUD RSJA, berkaitan dengan faktor kepribadian, sistem pemberian komitmen kerja yang memadai dan program kematangan emosional yang dilakukan pimpinan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja dan



peningkatan kinerja perawat di masa yang akan datang.

#### DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Anwar Prabu Mangkuprawira, (2011), **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Jakarta
- Daft Jackson, (2012), **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler (2014), **Human Resource Management 8th edition**, New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Gibson, Ivannenich, Donnelly (2013), **Organisasi**, Edisi ke Lima Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gujarati, Damodar (2012), **Ekonometrika Dasar**, Jakarta, Erlangga.
- Indrawijaya (2010), **Manajemen Personalia**. PT. Binarupa Aksara, Jakarta
- Isma Coryanata, (2014), **Pelimpahan Wewenang dan Komitmen organisasi Dalam Hubungan Antara Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kinerja Managerial**. Makalah Simposium Nasional Akuntansi (SNA) VII, Desember 2014.
- Keke Aritonang (2005) Pengaruh Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta.
- Lembaga Administrasi Negara R.I (2000), **Buku Pedoman Lembaga Administrasi Negara R.I**, Jakarta.
- Liche Seniati, (2013), Pengaruh Masa Kerja, *Trait* Kepribadian, Kepuasan Kerja, Dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen Pada Universitas Indonesia, Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Depok 16424, Indonesia. *Makara, Sosial Humaniora, Vol. 10, NO. 2, DESEMBER 2006: 88-97*
- Mahdi (2008) mengadakan penelitian dengan judul Keterkaitan antara Keadilan Organisasional, Kepercayaan Terhadap Atasan dan Perilaku Kewargaan Organisasi: Studi Kasus pada Pengelola Program Studi Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Daerah Surakarta.
- Mahmud (2004), **Kebijakan Kinerja Karyawan**, BPFE, Yogyakarta
- Malhotra K. Naresh, (2006), **Riset Pemasaran Pendekatan Terapan**, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Mitchael, Leibunon,(2012). **Money is Everything**, Annual Report HR.
- Mowday and Steers, (2012), **Employ Organization Linkages** : The Psychology of Commitment Abstein and Turn Over, Academic, inc, London.
- Nord (2003), *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Pantja dan Khusaini, (2013), Pengaruh Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. **Jurnal Ilmiah**, Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Parwanto dan Mahyuddin, (2007), Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Imka DI Surakarta, (2005), *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol 4, Hal 75, Desember 2005.
- Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 09 Tahun 2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah
- PP No. 10 1979, Tentang **Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil, Jakarta**.
- Prawirosentono (2013),**Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen** (Cetakan Pertama). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Hasan Basri, 2014. **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi** (Cetakan Pertama). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2012. **Perilaku Organisasi**. PT. Indeks Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2012. **SPSS Versi 15,0, Mengolah Data Statistik Secara Profesional**. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti, (2014), **Manajemen Personalia**, PT. Erlangga, Jakarta.
- Simanjuntak (2012), **Manajemen dan Evaluasi Kinerja**, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sjabadhyni dkk, (2012), **Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan**. 1<sup>st</sup> ed. BPFE, Yogyakarta.
- Soedjono (2014), **Pengukuran Kinerja Karyawan**, Rineka Cipta, Jakarta.

- Steers, RM and Porter, L. W., (2013). **Motivation and Work Behavior**, Accademic Press, New York.
- Strauss dan Sayles (2013), **Kepemimpinan Dalam Organisasi**, Edisi Bahasa Indonesia, Prenhallindo, Jakarta
- Umar Husein, (2014), **Riset Penelitian Sumber Daya Manusia**, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Usman (2012), **Kebijakan Kinerja Karyawan**, BPFE, Yogyakarta
- Waldman (2011), **Culture Organization**, Rineka Cipta, Jakarta.
- Westen, Thomson (2012), **Manajemen**, Edisi Bahasa Indonesia, PT. Prenhallindo, Jakarta
- Wibisono (2013), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta, Penerbit Jambatan
- Williams (2014), “Differentiating organizational commitment from expectancy as a motivating force”, dalam *Academy of Management Review*. 6, halaman: 589 – 599.