

ANALISIS PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI INTERVENING VARIABEL PADA CV. SOLUSI OFFSET YOGYAKARTA
(Studi Kasus Pada Karyawan CV. Solusi Offset Yogyakarta)

Handoyo

Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email : Handoyo6585@gmail.com

Abstract

The Study was aimed to describe the influence (1) the influence of quality of work life on the performance of employees CV. Offset Solutions Yogyakarta, (2) the influence of quality of work life on to job satisfaction CV. Offset Solutions Yogyakarta, (3) the influence of quality of work life to organizational commitment CV. Offset Solutions Yogyakarta, (4) the influence of organizational commitment to the performance of employees CV. Offset Solutions Yogyakarta, (5) the effect of job satisfaction on employee performance CV. Offset Solution Yogyakarta.

The type of research is explanatory research. Its population were 50 employees CV. Offset Solution Yogyakarta. Number of samples were 50 respondents by using saturated sampling technique (census). Methods of data collection were conducted with questionnaire media, while data analysis techniques used simple linear regression analysis and multiple linear regression analysis.

The result of the research shows that (1) the quality of working life does not affect the organizational commitment, (2) the quality of work life affect the job satisfaction, (3) the quality of working life has no effect on employee performance, (4) organizational commitment has no effect on employee performance, (5) job satisfaction affect on employee performance. The results of the study were determined by significance level $\alpha = 5\%$.

Keywords: quality of work life, organizational commitment, employee performance and employee job satisfaction.

PENDAHULUAN

Semua organisasi sangatlah penting terhadap kinerja terbaik yang mampu menghasilkan sebuah rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut, oleh karena itu setiap organisasi apapun pasti membutuhkan manajemen yang bagus di dalamnya, baik organisasi itu dalam bentuk perusahaan, pemerintahan dan organisai lainnya (Ari Husnawati, 2006). Diantara sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya terpenting diantara sumber daya lainnya. Tanpa SDM, sumber daya lain tidak dapat dikelola menjadi suatu produk Sumber daya manusia dipandang sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan (Sudarmanto, 2009:3). Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang kinerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan) (Sedarmanti, 2011:260). Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu konsep atau filsafat manajemen dalam rangka perbaikan kualitas sumber daya manusia yang telah dikenal sejak dekade tujuh puluhan. Pada saat itu kualitas kerja diartikan secara sempit yaitu sebagai teknik manajemen yang mencakup gugus kendali mutu perkayaan pekerjaan, suatu pendekatan untuk bernegosiasi dengan

serikat pekerja, upaya manajemen untuk memelihara kebugaran mental para karyawan, hubungan industrial yang serasi, manajemen yang partisipatif dan salah satu bentuk intervensi dalam pengembangan organisasional. Kepuasan kerja para karyawan dipercaya akan dapat menumbuhkan motivasi para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional juga dapat dipandang sebagai suatu keadaan yang mana seorang karyawan atau individu memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, komitmen organisasional yang tinggi menunjukkan tingkat keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi yang mempekerjakannya (Eaton, Adrienne E., Michael E. Gordon and Jeffrey H. Keefe, 1992) Prapti Iriana, Y.A, Lilis Endang Wijayanti, dan Inin Listyorini, 2004).

Keterbatasan lain yang dapat digali pada kajian tersebut adalah tidak memasukkan unsur antesedent pada pengujian komitmen dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan pada area penelitian yaitu *bagaimana kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan komitmen dan kepuasan kerja sebagai intervening variabel pada karyawan CV. Solusi Offset Yogyakarta.*

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kualitas Kehidupan Kerja

Unsur-unsur pokok dalam filsafat adalah kepedulian manajemen tentang dampak pekerjaan pada manusia, efektifitas organisasi serta pentingnya para karyawan dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan terutama yang menyangkut pekerjaan, karir, penghasilan dan nasib mereka dalam pekerjaan. Implementasi *aided self-manajemen team* (bentuk lain dari kualitas kehidupan kerja) menunjukkan dampak positif pada kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut

H1 : Kualitas Kehidupan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.

Kualitas Kehidupan Kerja

Konsep kualitas kehidupan kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik (Luthansm, 1995). Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.

Kepuasan Kerja

Banyak studi tentang kepuasan kerja karena kualitas pengalaman kerja mempunyai implikasi penting terhadap kesehatan mental serta penyesuaian psikologis seseorang. Kepuasan kerja juga mempunyai konsekuensi-konsekuensi baik langsung maupun tidak langsung terhadap efektivitas organisasi (Wexley dan Gary, 2003:153).

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H3 : Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja

Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah cara motivasi untuk melakukan studi terhadap komitmen didasari pada suatu keyakinan bahwa karyawan yang berkomitmen akan menguntungkan bagi perusahaan karena kemampuan potensialnya dan mengurangi turn over dan meningkatkan kinerja

Berdasarkan hal tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4 :Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan .

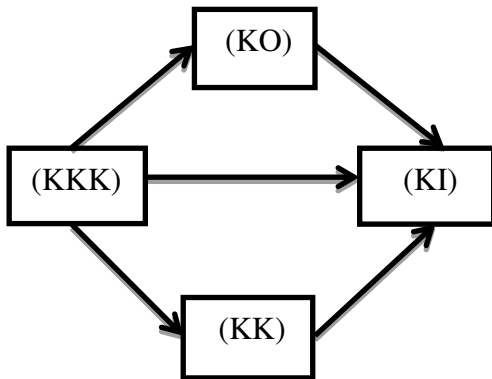
Kinerja Karyawan

Prawirosentono dalam Sinambela (2012:5) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang

dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Berdasarkan hal tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Kerangka Pikir



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Sifat Penelitian dan Variabel Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Dalam penelitian ini variabel independennya yaitu kualitas kehidupan kerja. Variabel dependennya adalah kinerja karyawan, variabel interveningnya adalah komitmen organisasi dan kepuasan kerja

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah mengambil populasi semua karyawan tetap di CV. Solusi Offset yogyakarta sebanyak 50 orang.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti yaitu dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner akan disebar kepada 50 karyawan CV. Solusi Offset. Pengukuran yang digunakan untuk mengukur pendapat responden yaitu skala *likert 5 point*.

Metode Analisis Data

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberi gambaran mengenai variabel yang diteliti.

Uji Kualitas Data

Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji valid atau tidaknya tiap butir pernyataan pada kuesioner. Pernyataan itu valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (Ghozali, 2011).

Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap butir-butir pernyataan di dalam kuesioner. Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ (Arikunto, 2006:154).

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan pada alat analisis yang digunakan pada penelitian ini, yaitu analisis Regresi Linier Berganda (Multiple Regression), maka dapat dilakukan dengan pertimbangan tidak adanya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik antara lain normalitas, multikolinieritas, dan antokorelasi

Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan oleh peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut :

$$KO = \alpha + b_1 KKK + e \text{ (model 1)}$$

$$KK = \alpha + b_1 KKK + e \text{ (model 2)}$$

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel. Adapun model hubungan antar variabel dapat disusun dalam persamaan dibawah ini:

$$KI = \alpha + b_1 KKK + b_2 KO + b_3 KK + e$$

Uji Statistik (t-test)

Uji t merupakan pengujian hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Dengan pengambilan keputusan jika Probabilitas sig. < 0,05 dan t hitung > t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. (Ghozali, 2011).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Berdasarkan hasil uji validitas dibuktikan bahwa semua butir pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid. Hal ini karena r hitung > r tabel.

Berdasarkan uji reliabilitas dapat diketahui bahwa setiap butir pertanyaan dinyatakan reliabel. Hal ini karena setiap butir pertanyaan pada setiap variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dapat dinyatakan data dalam penelitian ini sudah lolos dalam pengujian asumsi klasik yang diantaranya yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

**Tabel 1. Model 1
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4.698	2.911		-1.614	.115
KUALITAS KEHIDUPAN KERJA	.225	.115	.302	1.950	.059

Hasil tabel diatas maka diperoleh perhitungan analisis sederhana sebagai berikut.

$$KO = -4,698 + 0,302 KKK \text{ (model 1)}$$

Persamaan tersebut menunjukkan pengaruh variabel independen yaitu kualitas kehidupan kerja terhadap variabel dependen komitmen organisasi. Bahwa koefisien regresi β menunjukkan angka positif (naik) yang terjadi pada kualitas kehidupan kerja, akan diikuti peningkatan komitmen organisasi yaitu sebesar 0,302. Sehingga dari persamaan model (1) dapat diketahui jika kualitas kehidupan kerja meningkat maka komitmen organisasi pun akan meningkat.

**Tabel 2. Model 2
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.752	2.934		3.323	.002
	KUALITAS KEHIDUPAN KERJA	.268	.116	.350	2.305	.027

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Hasil tabel di atas maka perhitungan analisis regresi linier sederhana sebagai berikut.

$$KK = 9,752 + 0,350 KKK \text{ (model 2)}$$

Persamaan tersebut menunjukkan pengaruh variabel independen yaitu kualitas kehidupan kerja terhadap variabel dependen kepuasan kerja. Bahwa koefisien regresi β menunjukkan angka positif (naik) yang terjadi pada kualitas kehidupan kerja, akan diikuti peningkatan kepuasan kerja yaitu sebesar 0,350. Sehingga dari persamaan model (2) dapat diketahui jika kualitas kehidupan kerja meningkat maka kepuasan kerja pun akan meningkat.

Tabel 3. Model 3

Hasil tabel di atas maka diperoleh perhitungan analisis regresi linier berganda sebagai berikut.

$$KK = 3,222 + 0,271KKK + 0,100K0 + 0,144KK \text{ (model 3)}$$

Persamaan tersebut menunjukkan pengaruh variabel independen yaitu Kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan terhadap variabel dependen kepuasan kerja. Bahwa koefisien regresi β menunjukkan angka positif yang terjadi pada kualitas kehidupan kerja akan diikuti kinerja karyawan yaitu sebesar 0,271. Pada kepuasan komitmen organisasi regresi β menunjukkan angka positif namun tidak akan diikuti kenaikan kinerja karyawan yaitu sebesar 0,100. Sedangkan pada kepuasan kerja koefisien regresi β menunjukkan angka positif yang akan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.222	3.076		1.047	.302		
	KUALITAS KEHIDUPAN KERJA	.206	.109	.271	1.896	.066	.877	1.141
	KOMITMEN ORGANISASI	.062	.100	.084	.617	.541	.971	1.030
	KEPUASAN KERJA	.422	.144	.423	2.932	.006	.858	1.165

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

diikuti kenaikan kinerja karyawan yaitu sebesar 0,144. Sehingga dari persamaan model (3) dapat diketahui bahwa jika kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Tetapi jika komitmen organisasi meningkat maka hal tersebut tidak berpengaruh untuk meningkatnya kinerja karyawan.

Hipotesis 1 : Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

pada persamaan model regresi (3) nilai $t = 1,896$, sehingga diperoleh nilai signifikansi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,066. Hal ini membuktikan nilai signifikansi $0,066 > 0,05$ yang berarti bahwa H_0 diterima dan H_A ditolak. Sehingga variabel kualitas kehidupan kerja tersebut bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hipotesis 2 : Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

pada persamaan model regresi (1) nilai $t = 1,950$, sehingga diperoleh nilai signifikansi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi adalah 0,059. Hal ini membuktikan nilai signifikansi $0,059 > 0,05$ yang berarti bahwa H_0 diterima dan H_A ditolak. Sehingga variabel kualitas kehidupan kerja tersebut merupakan penjelas yang tidak signifikan terhadap variabel komitmen organisasi.

Hipotesis 3 : Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

pada persamaan model regresi (2) nilai $t = 2,305$, sehingga diperoleh nilai signifikansi pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja adalah $0,027$. Hal ini membuktikan nilai signifikansi $0,0027 < 0,05$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_A diterima. Sehingga variabel kualitas kehidupan kerja tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja

Hipotesis 4:Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

pada persamaan model regresi (3) nilai $t = 0,617$, sehingga diperoleh nilai signifikansi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah $0,541$. Hal ini membuktikan nilai signifikansi $0,541 > 0,05$ yang berarti bahwa H_0 diterima dan H_A ditolak. Sehingga variabel komitmen organisasi tersebut bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan,

Hipotesis 3 : Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

pada persamaan model regresi (3) nilai $t = 2,932$, sehingga diperoleh nilai signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah $0,006$. Hal ini membuktikan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_A diterima. Sehingga variabel kepuasan kerja tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan atau terdapat pengaruh antar variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

**Tabel 4
Model 1, Model 2, Model 3**

Model	Adjusted R Square
1 Model 1 : $KO = a + b_1 + KKK + e$ Variabel Independen : Kualitas Kehidupan Kerja Variabel dependen : Komitmen Organisasi	-,019
2 Model 2 : $KK = a + b_1 + KKK + e$ Variabel Independen : Kualitas Kehidupan Kerja Variabel Dependen : Kepuasan Kerja	,100
3 Model 3 : $KI = a + b_1 + KKK + b_2KO + b_3KK + e$ Variabel Independen: Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Variabel Dependen : Kinerja Karyawan	,302

Pada model 1 diperoleh koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar -0,019 pada variabel dependen komitmen organisasi. Hal ini berarti persentase variabel independen kualitas kehidupan kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependen komitmen organisasi sebesar -1,9%. Sedangkan sisanya ($100\% - 1,9\% = 98,1\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model.

Pada model 2 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,100 untuk variabel dependen kepuasan kerja. Hal ini berarti persentase variabel-variabel independen kualitas kehidupan kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependen kepuasan kerja sebesar 10%. Dan sisanya ($100\% - 10\% = 90\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model.

Pada model 3 diperoleh koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,302 pada variabel ependen kinerja karyawan. Artinya persentase variabel-variabel independen kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependen kinerja karyawan sebesar 30,2%. Sisanya ($100\% - 30,2\% = 69,8\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model.

PENUTUP

Pada variabel kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan membuktikan nilai signifikan $0,066 > 0,05$. Dalam hal ini kualitas kehidupan kerja merupakan penjas yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan **hipotesis 1** yang menyatakan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan **tidak dapat diterima/ditolak**. Artinya semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.

Pada variabel kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi membuktikan nilai signifikan $0,059 > 0,05$. Dalam hal ini kualitas kehidupan kerja merupakan penjas yang tidak signifikan terhadap variabel komitmen organisasi dan **hipotesis 2** yang menyatakan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi **tidak dapat diterima/ditolak**. Artinya semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka komitmen organisasi juga akan semakin tinggi.

Pada variabel kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja membuktikan nilai signifikan $0,027 > 0,05$. Dalam hal ini kualitas kehidupan kerja merupakan penjas yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dan **hipotesis 3** yang menyatakan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja **dapat diterima**. Artinya semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka kepuasan kerja juga akan semakin tinggi.

Pada variabel komitmen organisasi dan kinerja karyawan membuktikan nilai signifikan $0,541 > 0,05$. Dalam hal ini komitmen organisasi merupakan penjas yang tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan **hipotesis 4** yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan **tidak dapat diterima/ditolak**. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.

Pada variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan membuktikan nilai signifikan $0,006 > 0,05$. Dalam hal ini kepuasan kerja merupakan penjas yang positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan **hipotesis 5** yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan **dapat diterima**. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.

Berdasarkan kesimpulan diatas selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi pihak akademisi adalah sebagai berikut: Penelitian kedepan diharapkan dapat meningkatkan hubungan variabel motivasi dan komitmen organisasional dengan menambah variabel lain. Penelitian kedepan diharapkan dapat meningkatkan hubungan variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja dengan menambah variabel lain. Penelitian kedepan diharapkan dapat meningkatkan hubungan variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan dengan menambah variabel lain.

REFERENSI

- Ari Husnawati. *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Tesis pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang. 2006.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Eaton, Adrienne E, Michael E, Gordon and Jeffrey H, Keefe. 1992. *The Impact of Quality of Work Life Programs and Grievance System Effectiveness on Union Commitment*. Industrial and Labour Relations Review. Vol. 45 No. 3, p.591-604.
- Ghozali Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariante Dengan Program SPSS*. Jakarta, Gema Pertama.
- Imam Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariante dengan Program Spss*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Luthans F. 1998. *Organizational Behaviour*. 8th edition, McGraw Hill. Menurut Wayne (1989:240).
- Prapti Iriana, Y.A, Lilis Endang Wijayanti, dan Inin Listyorini. 2004. *Pengaruh Faktor Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Turn Over Intention Akuntan Pendidik*. Kompak. No. 11, p.284-296.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Rafika Aditama
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta, Pustaka Belajar.
- Wexley, Kenneth dan Gary A. Yukl. 2003. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta: Rineka Cipta.