

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI  
DENGAN PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI DI BIRO  
KEPEGAWAIAN DAN ORGANISASI TATALAKSANA KEMENTERIAN  
PEKERJAAN UMUM JAKARTA SELATAN**

**Agung Wahyu Handaru**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Email: agung\_1178@yahoo.com

**Natalia Ajiningtyasasih**

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Email: tyasixasix@yahoo.com

**ABSTRACT**

*The research AIMS: 1) to analyze the relationship between organizational behavior and employee career development in the Bureau of Human Resources and Organization Officer of the Ministry of Public Works of South Jakarta. 2) to analyze the relationship between motivation and employee career development in the Bureau of Human Resources and Organization Officer of the Ministry of Public Works of South Jakarta. The numbers of samples are 47 staffs which are represented from every division in Bureau of Human Resources and Organization Officer Ministry of Public Works of South Jakarta. The data collecting is conducted by questionnaire. Correlation analysis is used to analyze the data and to answer the Relationship Between variables X and Y. The result of analysis shows that the variable is organizational culture have a positive and significant relationship with career development variable ( $r = 0.392$ ,  $P = 0.000$ ) with a low rate (weak) relationship. Motivation variable have a positive and significant relationship with career development variable ( $r = 0.486$ ,  $P = 0.000$ ) with high rate (strong) relationship.*

*Keywords: organizational culture, motivation, career development*

**PENDAHULUAN**

Manusia selalu menginginkan adanya perubahan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya. Demikian juga di dalam dunia kerja. Setiap karyawan menginginkan adanya peningkatan dalam karirnya atau menginginkan posisi yang lebih tinggi dari sebelumnya. Untuk dapat berkembang, diperlukan adanya tujuan dan perencanaan karir yang baik serta strategi bagaimana untuk mencapainya.

Kedua hal tersebut dapat dicapai dengan adanya proses pengembangan karir yang baik.

Pengembangan karir bukan hanya program perusahaan semata tapi juga merupakan usaha pegawai secara individu untuk mencapai tujuan karirnya. Hal tersebut berarti seseorang juga harus berinisiatif menyusun rencana pengembangan karirnya sendiri. Untuk dapat berinisiatif mengembangkan karirnya tersebut berarti seseorang membutuhkan adanya dorongan atau motivasi dari dalam dirinya untuk mengembangkan diri melalui rencana karir yang dibuatnya.

Selain adanya motivasi dari dalam diri karyawan, peran departemen SDM juga sangat penting untuk melakukan pengembangan karir bagi karyawannya. Peran departemen SDM dalam melaksanakan pengembangan karir bagi karyawannya tidak lepas dari budaya organisasi perusahaan.

Kementrian Pekerjaan Umum merupakan salah satu badan pemerintahan yang memiliki kredibilitas yang cukup baik. Untuk menyukseskan agenda pemerintah dalam menciptakan tata pemerintahan yang baik, di dalamnya terdapat Biro Kepegawaian dan Organisasi Tatalaksana yang berperan mewujudkan kualitas SDM pegawai negeri sesuai dengan tugasnya. Berbeda dengan perusahaan swasta, sebagai lembaga pemerintahan Kementrian PU memiliki pedoman UU dalam proses pengembangan karir karyawannya sehingga telah terpola sedemikian rupa.

Namun, berdasarkan hasil kuesioner pra survey yang disebarkan pada Biro Kepegawaian dan Organisasi Tatalaksana diketahui bahwa sebanyak 15 orang pegawai dari 36 orang pegawai yang mengisi kuesioner pra-survey atau kurang lebih sebesar 41,67% pegawai merasa ada masalah pada pengembangan karir di kantor mereka. Oleh karena hal tersebut di atas penulis berniat untuk mengadakan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Pengembangan Karir Pegawai di Biro Kepegawaian dan Organisasi Tatalaksana Kementrian Pekerjaan Umum Jakarta Selatan”.

## **Batasan Penelitian**

Berdasarkan luasnya aspek penelitian maka batasan masalah yang dilakukan untuk memfokuskan ruang lingkup permasalahan dan menghindari terjadinya penyimpangan yaitu: budaya organisasi dan pengembangan karir yang diteliti adalah merupakan persepsi karyawan.

## **KAJIAN TEORI**

Persepsi menurut Ivancevic, Konopaske & Matteson (2005: 116) didefinisikan sebagai proses kognitif dimana seorang individu memilih, mengorganisasikan, dan memberi arti kepada stimulus lingkungan. Hal tersebut melibatkan pengorganisasian dan penerjemahan berbagai stimulus menjadi suatu pengalaman psikologis.

Menurut Schein (dalam Robbin, 2002: 279), budaya organisasi didefinisikan sebagai sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya.

Robin dan Judge (2008: 256) menyebutkan terdapat tujuh karakter utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat budaya organisasi yaitu:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko: sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap hal-hal rinci: sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi
3. Orientasi terhadap hasil: tingkat tuntutan terhadap manajemen untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil, dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
4. Orientasi terhadap individu: tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek-efek hasil terhadap individu yang ada di dalam organisasi.
5. Orientasi terhadap tim: tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur dalam tim, bukan perorangan.

6. Agresivitas: tingkat tuntutan terhadap orang-orang agar berlaku agresif dan bersaing dan tidak bersikap santai.
7. Stabilitas: tingkat penekanan aktivitas organisasi dalam mempertahankan status quo berbanding pertumbuhan.

Kreitner dan Kinicki (2004: 258) menyatakan motivasi merupakan proses psikologikal yang dapat menyebabkan gerakan, arahan, dan tindakan sukarela yang terus menerus yang mengarah pada tujuan. Berdasarkan teori dua faktor, Herzberg (dalam Ivancevic, Konopaske & Matteson, 2005: 148) membagi motivasi ke dalam dua faktor. Pertama aktor ekstrinsik, diantaranya:

1. Gaji
2. Keamanan pekerjaan
3. Kondisi kerja
4. Status
5. Prosedur perusahaan
6. Kualitas pengawasan teknis
7. Kualitas hubungan interpersonal antar rekan kerja, dengan atasan dan dengan bawahan

Kedua, faktor intrinsik. Faktor-faktor dalam rangkaian ini disebut *satisfier* atau motivator. Beberapa diantaranya adalah:

1. Pencapaian
2. Pengakuan
3. Tanggungjawab
4. Kemajuan
5. Pekerjaan itu sendiri
6. Kemungkinan untuk tumbuh

Bernardin (2003: 194) menyebutkan sistem pengembangan karir adalah usaha formal yang direncanakan dan diatur untuk membuat seimbang kebutuhan karir individu dan kebutuhan organisasi akan tenaga kerja. Lebih lanjut, Bernardin (2003: 199) menyebutkan komponen sistem pengembangan karir terdiri atas:

1. *Self-Assessment Tools*
2. *Individual Counseling*

3. *Information Services*

4. *Organizational Assessment*

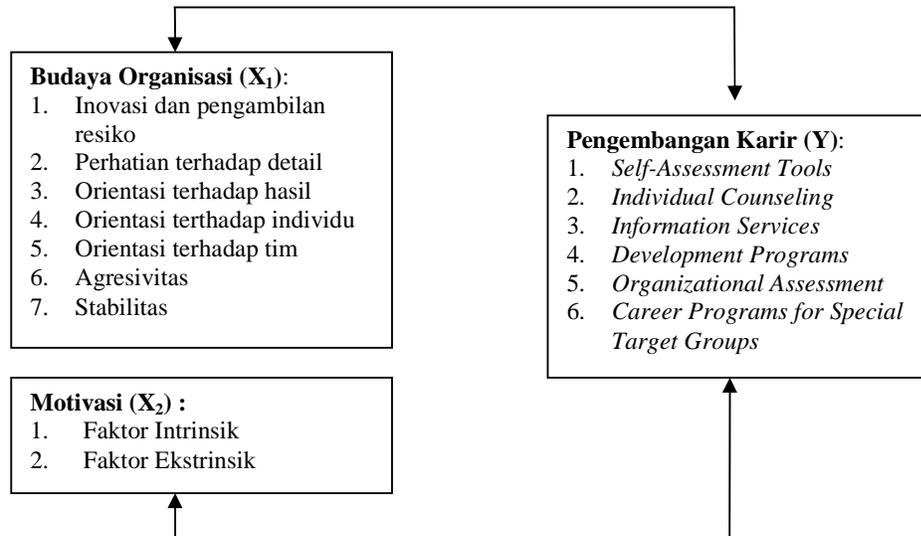
5. *Development Programs*

6. *Career Programs for Special Target Groups*

Setiap karyawan menginginkan adanya peningkatan dalam karirnya atau menginginkan posisi yang lebih tinggi dari sebelumnya. Untuk dapat berkembang, diperlukan adanya perencanaan dan pengembangan karir yang baik. Dengan demikian perlu adanya motivasi dari dalam diri karyawan tersebut untuk mengembangkan diri melalui rencana karir yang dibuatnya. Namun selain adanya motivasi dari dalam diri karyawan, peran departemen SDM juga sangat penting untuk melakukan pelatihan dan pengembangan karir bagi karyawannya. Sehingga dibutuhkan adanya arahan–arahan dari departemen SDM yang berguna baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan.

Budaya organisasi sebagai suatu sistem yang dipegang bersama dalam suatu perusahaan akan menentukan bagaimana departemen SDM suatu perusahaan melihat pentingnya pengembangan karir bagi pegawainya dan bagaimana suatu sistem pengembangan karir diterapkan dalam suatu perusahaan. Sehingga budaya organisasi juga memiliki korelasi dengan pengembangan karir pegawai.

Secara logis dan teoritis dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dan motivasi dengan pengembangan karir pegawai. Kerangka pemikiran di atas dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1: Kerangka pemikiran**

**Sumber: Data diolah peneliti**

Dalam penelitian ini, hipotesis yang dikembangkan dan akan diuji adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Ada hubungan antara budaya organisasi dengan pengembangan karir pegawai.

H<sub>2</sub>: Ada hubungan antara motivasi dengan pengembangan karir pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *survey*, yaitu metode penelitian menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan datanya. Jenis penelitian yang digunakan adalah analisis inferensial. Analisis inferensial menurut Priyatno (2009: 10) adalah analisis yang menekankan pada hubungan antar variabel dengan melakukan pengujian hipotesis dan menyimpulkan hasil penelitian. Sedangkan tipe penelitian yang dipakai adalah penelitian korelasional untuk membuktikan hubungan antar variabel.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Biro Kepegawaian dan Organisasi Tatalaksana yang berjumlah 53 karyawan. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah teknik *stratified random sampling*, yaitu bentuk sampling *random* yang populasi atau elemen populasinya dibagi dalam kelompok-kelompok yang disebut strata. Dengan rumus Slovin yang tercantum dalam buku Umar (2008: 65), rumus menghitung besarnya sampel yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi

e = 5% kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi.

Dengan perhitungan diatas, maka banyaknya sampel dalam penelitian ini adalah 47 karyawan.

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Bivariate Pearson*. Pengujian menggunakan taraf signifikansi 5%. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk mengindikasikan ketidakbiasan dan memastikan pengukuran yang konsisten terhadap waktu dan terhadap berbagai item di dalam instrumen. Penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha* untuk menguji reliabilitas. Uji signifikansi dilakukan pada taraf 5%, artinya instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai hitung *Cronbach's Alpha* lebih besar daripada nilai tabel *Bivariate Pearson*.

### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Penghitungan uji ini menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 5%. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0.05.

### Uji Korelasi *Kendall Tau* ( $\tau$ )

Menurut Sugiyono (2007: 253) korelasi *Kendall Tau* ( $\tau$ ) digunakan untuk mencari hubungan dan menguji hipotesis antara dua variabel atau lebih, bila data berbentuk ordinal atau rangking. Teknik ini digunakan untuk menganalisis sampel yang jumlah anggotanya lebih dari 10.

$$\tau = \frac{\Sigma A - \Sigma B}{\frac{N(N-1)}{2}}$$

Dimana:

$\tau$  = koefisien korelasi *Kendall Tau* yang besarnya ( $-1 < \tau < 1$ )

A= jumlah rangking atas

B= jumlah rangking bawah

n = jumlah anggota sampel

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan kepada 30 orang responden. Dari hasil uji validitas pada variabel budaya organisasi dengan taraf signifikansi 0,05 dapat dilihat bahwa dari 28 item yang diuji 14 item valid dan 14 item tidak valid dan harus dieliminasi. Dari hasil uji validitas pada variabel motivasi dengan taraf signifikansi 0,05 dapat dilihat bahwa dari 24 item yang diuji 19 item valid dan 5 item tidak valid dan harus dieliminasi. Dari hasil uji validitas pada variabel

pengembangan karir dengan taraf signifikansi 0,05 dapat dilihat bahwa dari 37 item yang diuji 30 item valid dan 7 item tidak valid dan harus dieliminasi. Berikut adalah tabel hasil uji validitas dari ketiga variabel:

**Tabel 1: Hasil Uji Validitas**

Variabel	Jumlah item sebelum diuji	Nomor item tidak valid	Jumlah item tidak valid	Jumlah item valid
Budaya Organisasi	28	2, 7, 8, 9, 10, 12, 14, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 27	14	14
Motivasi	24	32, 34, 40, 42, 49	5	19
Pengembangan Karir	37	54, 58, 68, 73, 83, 88, 89	7	30

**Sumber: Data diolah peneliti**

Berdasarkan uji reliabilitas, maka diperoleh koefisien reliabilitas untuk variabel budaya organisasi 0,743, motivasi 0,828 dan pengembangan karir 0,963. Dengan kata lain ketiga variabel memiliki reliabilitas yang tinggi.

**Tabel 2: Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya organisasi	0,743	Reliabel
Motivasi	0,828	Reliabel
Pengembangan karir	0,963	Reliabel

**Sumber: Data diolah peneliti**

### **Analisis Deskriptif**

Untuk mengkaji lebih dalam budaya organisasi, motivasi dan pengembangan karir di Biro Kepegawaian dan Organisasi Tatalaksana Kementerian Pekerjaan Umum, maka dibuat nilai rata-rata jawaban per dimensi dari ketiga variabel tersebut sebagai berikut:

**Tabel 3: Skor Jawaban Rata-Rata Budaya Organisasi Per Dimensi**

No.	Dimensi Budaya Organisasi	Mean Jawaban
1.	Inovasi dan pengambilan resiko	3,79
2.	Perhatian terhadap detail	3,98
3.	Orientasi terhadap hasil	3,66
4.	Orientasi terhadap individu	3,33
5.	Orientasi terhadap tim	3,54
6.	Agresivitas	3,70
7.	Stabilitas	3,34

**Sumber: Data diolah peneliti**

Untuk variabel budaya organisasi, dari skala 1 sampai 5 skor jawaban pada kuesioner, maka Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab Biro Kepegawaian dan Organisasi Tatalaksana Kementerian Pekerjaan Umum Jakarta Selatan memiliki inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, Orientasi terhadap hasil, Orientasi terhadap individu, Orientasi terhadap tim, Agresivitas, Stabilitas yang cukup tinggi.

**Tabel 4: Skor Jawaban Rata – Rata Motivasi Per Dimensi**

No.	Dimensi Motivasi	Mean Jawaban
1.	Faktor Intrinsik	3,89
2.	Faktor Ekstrinsik	3,41

**Sumber: Data diolah peneliti**

Untuk variabel motivasi, dari skala 1 sampai 5 skor jawaban pada kuesioner, maka Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa rata-rata responden memiliki faktor ekstrinsik dan intrinsik motivasi yang cukup tinggi.

**Tabel 5: Skor Jawaban Rata – Rata Pengembangan Karir Per Dimensi**

No.	Dimensi Pengembangan Karir	Mean Jawaban
1.	<i>Self Assessment Tools</i>	3,23
2.	<i>Individual Counseling</i>	3,30
3.	<i>Information Service</i>	3,29
4.	<i>Organizational Assessment</i>	3,52
5.	<i>Development Programs</i>	3,46
6.	<i>Career Programs for Special Target Groups</i>	3,50

**Sumber: Data diolah peneliti**

Untuk variabel pengembangan karir, dari skala 1 sampai 5 skor jawaban pada kuesioner, maka Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab Biro Kepegawaian dan Organisasi Tatalaksana Kementerian Pekerjaan Umum Jakarta Selatan memiliki *Self Assessment Tool, Individual Counseling, Information Service, Organizational Assessment, Development Program, Career Programs for Special Target Group* yang cukup tinggi.

### Uji Normalitas

Hasil uji normalitas digunakan untuk melihat apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas yang menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* pada SPSS ditunjukkan oleh tabel sebagai berikut:

**Tabel 6: Hasil Uji Normalitas**

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Pengembangan Karir	.116	47	.131	.957	47	.083
Budaya Organisasi	.156	47	.006	.932	47	.009
Motivasi	.122	47	.078	.941	47	.020

a. Lilliefors Significance Correction

**Sumber: Data diolah peneliti**

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa variabel pengembangan karir dan motivasi berdistribusi normal. Sedangkan variabel budaya organisasi signifikansinya sebesar 0.006 kurang dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berdistribusi tidak normal. Karena data tidak memenuhi asumsi uji normalitas, maka untuk pengukuran besaran hubungan variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $Y$  menggunakan statistik non parametrik, yaitu uji korelasi *bivariate* non parametrik *Kendall Tau* ( $\tau$ ).

### Uji Korelasi *Kendall Tau* ( $\tau$ )

#### Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Pengembangan Karir

**Tabel 7: Hasil Uji Korelasi *Bivariate Non Parametrik Kendall Tau* Budaya Organisasi Dengan Pengembangan Karir**

Correlations				
		Pengembangan Karir		Budaya Organisasi
Kendall's tau_b	Pengembangan Karir	Correlation Coefficient	1.000	.392**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	47	47
	Budaya Organisasi	Correlation Coefficient	.392**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	47	47

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Sumber: Data diolah peneliti**

### Perumusan Hipotesis

$H_0$  : Hubungan antara variabel budaya organisasi dengan pengembangan karir pegawai tidak signifikan.

$H_a$  : Hubungan antara variabel budaya organisasi dengan pengembangan karir pegawai signifikan.

### Menentukan Keputusan Uji Hipotesis

Dari tabel perhitungan terlihat angka probabilitas hubungan antara variabel budaya organisasi dan variabel persepsi terhadap pengembangan karir sebesar 0,000. Angka probabilitas  $0,000 < 0,05$  dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut.

Selain itu angka korelasi variabel budaya organisasi dan variabel pengembangan karir sebesar 0.392. Hal ini menunjukkan korelasi positif antara dua variabel tersebut yang berarti semakin tinggi budaya organisasi perusahaan maka semakin tinggi pula pengembangan karir pegawai. Angka korelasi berada antara 0,21-0,40 yang menunjukkan keeratan antara kedua variabel lemah.

### Hubungan Antara Motivasi Dengan Pengembangan Karir

**Tabel 8: Hasil Uji Korelasi Bivariate Non Parametrik Kendall Tau Motivasi Dengan Pengembangan Karir**

Correlations			
		Pengembangan Karir Motivasi	
Kendall's tau_b Pengembangan Karir	Correlation Coefficient	1.000	.486**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	47	47
Motivasi	Correlation Coefficient	.486**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	47	47

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Sumber: Data diolah peneliti**

### Perumusan Hipotesis

$H_0$ : Hubungan antara variabel motivasi dengan pengembangan karir pegawai tidak signifikan.

Ha: Hubungan antara variabel motivasi dengan pengembangan karir pegawai signifikan.

### **Menentukan Keputusan Uji Hipotesis**

Dari Tabel perhitungan terlihat angka probabilitas hubungan antara variabel budaya organisasi dan variabel pengembangan karir sebesar 0,000. Angka probabilitas  $0,000 < 0,05$  dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan pengembangan karir pegawai.

Selain itu angka korelasi variabel motivasi dan variabel pengembangan karir sebesar 0,486. Hal ini menunjukkan korelasi positif antara dua variabel tersebut yang berarti semakin tinggi motivasi pegawai maka semakin tinggi pula pengembangan karirnya. Angka korelasi berada antara 0,41–0,70 yang menunjukkan keeratan antara kedua variabel kuat.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian dan analisis data yang telah dilakukan melalui penyebaran kuesioner, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan yaitu:

1. Hipotesis I pada penelitian ada hubungan antara budaya organisasi dengan pengembangan karir pegawai dapat diterima. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan pengembangan karir pegawai Biro Kepegawaian dan Organisasi Tatalaksana Kementerian Pekerjaan Umum Jakarta Selatan terbukti dengan Data diolah peneliti dimana angka korelasi antara variabel sebesar 0,392 dengan probabilitas 0,000
2. Hipotesis II pada penelitian terdapat hubungan antara variabel motivasi dan pengembangan karir pegawai Biro Kepegawaian dan Organisasi Tatalaksana Kementerian Pekerjaan Umum Jakarta Selatan dapat diterima. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dan pengembangan karir

pegawai Biro Kepegawaian dan Organisasi Tatalaksana Kementerian Pekerjaan Umum Jakarta Selatan terbukti dengan Data diolah peneliti dimana angka korelasi antara variabel sebesar 0,486 dengan probabilitas 0,000.

### **Saran**

1. Biro Kepegawaian dan Organisasi Tatalaksana Kementerian Pekerjaan Umum Jakarta Selatan hendaknya menolong karyawan menyusun rencana karir pribadi mereka karena persepsi pegawai mengenai pengembangan karir memberi kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.
2. Selain itu Biro Kepegawaian dan Organisasi Tatalaksana Kementerian Pekerjaan Umum Jakarta Selatan hendaknya juga mendistribusi materi pengembangan karir pada karyawan seperti buku, panduan belajar, rekaman untuk belajar secara pribadi yang berguna bagi karyawan untuk mengembangkan karir mereka secara pribadi.

### **Bagi Penelitian Berikutnya:**

1. Untuk penelitian berikutnya selain statistik parametrik sebaiknya peneliti juga mempelajari statistik non parametrik sebagai alternatif jika syarat untuk uji statistik parametrik tidak terpenuhi.
2. Memperluas objek penelitian dan memperbanyak jumlah sampel penelitian dan untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih representatif.

### **DAFTAR RUJUKAN**

- Bernardin, H. John, 2003. *Human Resource Management: An Experiential Approach*. 3<sup>rd</sup> ed. New York: McGraw-Hill.
- Ivancevic, John M., Robert Konopaske, Michael T. Matteson, 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Penerbit Erlangga.
- Priyatno, Duwi, 2009. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

- Priyatno, Duwi, 2009. Mandiri Belajar SPSS. Yogyakarta: Mediakom.
- Robbins, Stephen. P., 2002. Perilaku Organisasi. Edisi kelima. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen. P. and Timothy A. Judge, 2002. Organizational Behavior. Twelve edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Sugiyono, 2007. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: CV Alfabeta