

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara

Zulfikar

IAIN Lhokseumawe, Aceh, Indonesia
Email: ompia98@gmail.com

Abstrak—Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai dengan self efficacy sebagai variabel moderating pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara. Penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 100 responden, yaitu pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Instrumen pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner. Penentuan responden menggunakan metode nonprobability sampling. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Diharapkan semoga penelitian ini menjadi masukan bagi pimpinan untuk membuat kebijakan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di dalam organisasi dan diharapkan juga semoga penelitian ini dijadikan sebagai bahan masukan atau perbandingan bagi pihak organisasi mengenai pengaruh lingkungan kerja, komitmen organisasi dan self efficacy terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja Pegawai

Abstract—The influence of the work environment and organizational commitment on employee job satisfaction with self efficacy as a moderating variable at the Regional Secretariat of North Aceh Regency. This study sampled as many as 100 respondents, namely employees at the North Aceh District Secretariat. This research is a quantitative research. Data collection instruments are using a questionnaire. Determination of respondents using nonprobability sampling method. The analysis used in this study is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the work environment has a positive effect on employee job satisfaction. Hopefully this research will be input for leaders to make policies related to the work environment and organizational commitment to job satisfaction of employees in the organization and hopefully also this research can be used as input or comparison for the organization regarding the influence of the work environment, organizational commitment and self efficacy of employee job satisfaction.

Keywords: Work Environment, Employee Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins, 2008). Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kreitner & Kinicki (2005) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Sedangkan As'ad (2000) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri. Sehingga dapat disimpulkan, kepuasan kerja adalah perasaan dari individu terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama pimpinan serta sesama pegawai dalam sebuah organisasi.

Seperti diketahui, pegawai perlu mendapatkan perhatian dari organisasi agar dapat memberikan hasil kerja yang optimal dan mengurangi tingkat keinginan berpindahnya pegawai dari satu organisasi ke organisasi lain. Suatu organisasi akan mengalami kerugian jika sering terjadi mutasi/perpindahan. Oleh karenanya organisasi diharapkan dapat memberikan kompensasi dan perhatian yang baik, sehingga pegawai merasa puas dengan hasil kerja yang diperolehnya dan mampu berkomitmen dengan perusahaan sehingga tidak ada keinginan untuk pindah kerja dari satu organisasi ke organisasi lainnya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk perilaku karyawan yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyenangkan atau sisi hasil emosional yang positif atas penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Pareke, 2004). Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja tersebut diharapkan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik. Kepuasan kerja adalah salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sejalan dengan pendapat Handoko (2007:122) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan di mana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Di mana loyalitas, keterlibatan, dan penerimaan terkait dengan kinerja organisasi, pegawai sebagai individu pasti memiliki citra akan dirinya sendiri, konsep diri atas kepercayaan diri dan pandangan terhadap dirinya sendiri. Hal ini sangat mempengaruhi apa yang ingin mereka capai. Pencapaian akan apa

yang diharapkan membuat setiap orang merasa puas dan menentukan pencapaian yang lebih lagi. Kreiter and Kinicki (2008) mengutarakan dalam konsep diri terkandung *self efficacy* yang mengekspresikan sikap kepuasan kerja dan pencapaian seseorang.

Menurut Robins and Judge (2008) “*self efficacy* merujuk pada keyakinan individu bahwa ia mampu mengerjakan suatu tugas.” Pentingnya *self efficacy* tidak boleh diremehkan. Bandura (2001) menjelaskan dengan ringkas bahwa pribadi yang memiliki keyakinan yang kuat dalam kemampuan mereka, berpikir, merasa dan berperilaku berbeda dari mereka yang memiliki keraguan tentang kemampuan mereka. Pribadi yang meragukan kemampuan mereka akan menghindari dari tugas-tugas sulit. Mereka memiliki aspirasi rendah dan komitmen yang lemah untuk tujuan mereka. Pribadi ini menyerah dengan cepat dalam menghadapi kesulitan dan lambat untuk memulihkan kepercayaan atas kegagalan atau kemunduran yang dialaminya.

Semakin tinggi *self efficacy* seseorang, maka semakin tinggi kepercayaan diri atas kemampuan untuk berhasil dalam suatu tugas. Jadi, dalam situasi sulit, seseorang dengan *self efficacy* rendah akan cenderung berusaha mengurangi usaha mereka atau meyerah, sementara individu dengan *self efficacy* tinggi akan berusaha mengalahkan tantangan dan merespon umpan balik negatif dengan usaha dan motivasi diri yang lebih tinggi. Seseorang yakin bahwa ia mampu menyelesaikan tugas, akan menghasilkan rasa puas dengan apa yang mereka pilih untuk dicapai. Individu akan mencari kepuasan dan memenuhi tujuan yang berharga serta mereka semakin termotivasi oleh ketidakpuasan dari kinerja yang standar. Bandura (2001) menyatakan, *self efficacy* telah terbukti menjadi faktor yang dapat diandalkan dalam menentukan tingkat motivasi dengan aplikasi khusus untuk kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja. Karena Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi merupakan suatu kondisi yang memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja pegawai.

Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai seperti rekan kerja, status sosial, hubungan kerja antar sesama pegawai, dan lain sebagainya. Jika pegawai tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik dengan pegawai lain maka akan mengganggu kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya.

Sebuah organisasi harus bisa memberi perhatian yang penuh dan membuat lingkungan kerja senyaman mungkin, dengan keadaan seperti itu maka diharapkan akan terciptanya sebuah komitmen antara para pegawai dengan organisasi. Jika komitmen pegawai telah diperoleh maka organisasi tersebut akan mendapatkan pegawai yang setia, dan mampu bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi yang mendapatkan dukungan penuh dari para anggotanya akan bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan.

Fenomena yang ditemui pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara adalah sering sekali terjadi mutasi pegawai, pelatihan pejabat eselonering sering mendadak, masih banyak pegawai yang datang terlambat ke kantor, banyak pegawai yang nongkrong di warung kopi pada saat jam kerja setelah apel pagi, hal tersebut seperti sengaja dilakukan bahkan boleh dikatakan sebagai rutinitas pagi hari dan lebih cepat meninggalkan ruangan sebelum waktunya jam istirahat. Pada saat masuk setelah jam istirahat siang masih banyak yang datang terlambat ke kantor. Di mana pegawai yang datang terlambat pun tidak langsung mengerjakan tugasnya tapi berbincang-bincang atau singgah sebentar ke ruangan yang lain dan yang dibicarakan tersebut bukanlah masalah kantor.

Hal inilah yang perlu mendapat perhatian dari pihak pimpinan, agar dapat sedini mungkin mencegah dan berupaya meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia yang ada pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara. Karena tingkat kepuasan kerja pegawai sangat erat kaitannya dengan lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

Dari observasi yang dilakukan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara tentang lingkungan kerja, fenomena yang terlihat antara lain, ruangan kerja pegawai tidak terlalu luas dan tidak kondusif, meja dan kursi yang letaknya masih ada tidak beraturan dan di beberapa bagian terlihat begitu padat dan terkesan sempit. Adanya satu bagian yang mana di dalam ruang tersebut terkesan redup seperti kurangnya penerangan padahal cahaya atau penerangan yang cukup mungkin merupakan pertimbangan paling penting dalam fasilitas fisik kantor. Penerangan yang baik akan menambah efisiensi kerja pegawai karena mereka dapat bekerja lebih cepat, lebih sedikit membuat kesalahan, ditambah lagi dengan warna cat dinding ruangan yang sudah kusam yang mungkin sudah 10 tahun tidak dilakukan pengecatan. Tidak hanya itu pada suhu udara di ruang pegawai/staf juga belum bisa dikatakan baik karena satu ruangan besar hanya menggunakan 2 (dua) buah AC. Jika ada pegawai yang merasa gerah di ruangnya tentunya ini akan berdampak pada hasil kerjanya. Kemudian sarana dan prasarana kantor yang kurang lengkap.

Masalah lainnya adalah hubungan antar sesama pegawai sedikit kurang harmonis, di mana masih terjadinya *misskomunikasi* antara sesama pegawai pada saat bekerja, kecemburuan sosial dan juga kurang lancarnya komunikasi antara bawahan dengan atasan yang dikarenakan pimpinan sering bepergian sementara pekerjaan sering ditumpu hanya

pada satu pegawai saja dan terkadang tidak sesuai dengan tupoksi pegawai sehingga komitmen yang dibangun tidak berjalan dengan baik bahkan terkesan komitmen tersebut cuma diperuntukan untuk bawahan saja, keadaan seperti itu. Dengan demikian, kajian ini akan menganalisis pengaruh kepuasan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara?

2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 100 responden yaitu pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Instrumen pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner. Penentuan responden menggunakan metode *nonprobability sampling*. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari lingkungan kerja (X) sebagai variabel bebas terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) pada kantor sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara yang merupakan variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda terhadap variabel yang diteliti dengan menggunakan SPSS diperoleh parameter untuk masing-masing X adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Regresi Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig
	B	Std. Error	Beta	Std. Error		
1 (constant)	2.498	.322			7.771	.000
LK	.218	.086	.277		2.528	.013
KO	.239	.081	.323		2.952	.004
R	=	.541				
R Square	=	.293				
Adjusted R Square	=	.279				
F Value	=	20.120				
Significant F	=	.000 ^a				

Sumber: Data primer (data diolah)

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,541 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 54,1 %. Artinya karakteristik variabel dari lingkungan kerja dan komitmen organisasi mempunyai hubungan yang erat terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara. Nilai *adjusted R (R²)* sebesar 0,279 artinya sebesar 27,9% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (tingkat kepuasan kerja pegawai) dapat dibuktikan oleh perubahan-perubahan dalam variabel kepuasan kerja pegawai yang terdiri dari lingkungan kerja (X) sisanya sebesar 72,1 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

3.1 Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Hasil uji F dapat dilihat pada Lampiran F. Dikaitkan dengan hipotesis yang diajukan, yaitu:

- Ha : $b_1, b_2 > 0$ berarti ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara.
- Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 20,120 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara.

2. Uji t

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Kepuasan Kerja Pegawai).

Dari hasil regresi linear berganda dan uji t menunjukkan bahwa keempat koefisien regresi tersebut bertanda positif dan signifikan. Dari model regresi tersebut dapat dijelaskan lebih lanjut yakni sebagai berikut:

- Variabel lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) dengan nilai regresi 0,218 dan nilai t hitung = 2,528 dengan tingkat signifikansi 0,013.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan pengujian Hipotesis (H_1) menunjukkan bahwa hasil regresi dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai terbukti. Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh koefisien regresi adalah sebesar 0,218 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,013 atau $< 0,05$. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan Ahyari (2004:122) yang menyatakan bahwa Terpenuhinya kebutuhan karyawan tersebut akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan. Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para pegawai akan mendorong para pegawai tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan proses kinerja di dalam organisasi tersebut akan dapat berjalan dengan baik pula, berbanding lurus dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sumarno (2005), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa semakin banyak aspek-aspek yang ada pada diri individu yang sesuai dengan lingkungan kerja tempatnya bekerja maka akan semakin tinggi kepuasan kerja pegawai di dalam organisasi. Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan indikator lingkungan kerja di mana pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara merasa nyaman dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Faisal. (2006). Manajemen Perbankan, Cetakan Ketiga, UMM Press, Malang.
- Abdullah, Faisal. (2003). Manajemen Perbankan. Edisi Revisi. Penerbit UMM. Malang.
- Ahyari, Agus. (2003). Manajemen Produksi & Perencanaan Sistem Produksi. Buku I. BPFE, Yogyakarta.
- Ahyari, Agus. (2004). Manajemen Produksi, Cetakan Keenam, BPFE, Yogyakarta.
- Alex S. Nitisemito. (2000). Manajemen Pemasaran. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Aritonang, Lerbin R. (2010). Kepuasan Pelanggan, Pengukuran dan Manajemen. ANDI, Yogyakarta.
- As'ad, M. (2000). Psikologi Industri, Seri Umum. Sumber Daya Manusia. Edisi 4. Liberty, Yogyakarta.
- Bandura A. (1996). Self-efficacy: the Exercise of Control. W.H. Freeman/Times Books, New York.
- Bandura, A. (2006). Social Learning Theory, Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- Bandura, Albert. (2001). Social Foundations Thought and Action a Social Cognitive and Theory Practice. Hall inc. New Jersey.
- Bandura. (1997). Self-Efficacy: The Exercise of Control. W.H. New York.
- Baron, Robert A. & Donn Byrne. (2000). Social Psychology (9th edition). USA: Bawahan: Sebuah Agenda Penelitian. www.fokus.ekonomi.co.id. Vol. 2 .
- Budihardjo, Miriam. (2008). Dasar-dasar Ilmu Manajemen, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Buhler Patricia, (2004). Management Skills. Edisi Pertama, Penerbit Prenada Media.
- Corsini, Raymond J. (2001). Concise Encyclopedia of Psychology. Wiley Interscience Publication, New York.
- Darmodiharjo, Darji. (2005). Pokok-pokok Sistem Manajemen, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Fandy Tjiptono. (2000). Manajemen Jasa, Yogyakarta : ANDI.
- Gardner, David, G., Shoback, Dolores. (2008). Greenspan Basic and Clinical Endocrinology (8th ed). McGraw Hill Medical. New York.
- Ghozali, Imam. (2005). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hambawany, E. (2007). Hubungan Antara Self Efficacy dan Persepsi Karyawan. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta.
- Handoko, Hani. (2007). Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia (Edisi2). Erlangga, Jakarta.
- Herwan Abdul Muhyi. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi pada Pelayaran. Unpad: Tesis.
- Koentjoro, T. (2002). Pengembangan Instrumen Pengembangan Manajemen kinerja (PMK) Seluruh Tenaga Karyawan, Pusat Manajemen Pelayanan UGM.
- Komaruddin Sastradipoeral. (2003). Manajemen Marketin), Suatu Pendekatan Ramuan Marketing, Edisi 1, Bandung : Kappa-Sigma.
- Kreitner dan Kinicki. (2005). Perilaku Organisasi. Salemba Empat, Jakarta.
- Locke, E.A., (1969), "What is Job Satisfactio?", *Organizational and Human Performance*, 4: 309-336.
- Luthans, Fred. (2006). Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, ANDI, Yogyakarta.
- Mathis, Robert R. (2004), Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I dan II, Jakarta, Penerbit Salemba Empat.
- Matteson, Michael T (2007). Perilaku dan Manajemen Organisasi, Edisi Tujuh, Erlangga, Jakarta.
- Nurhadi Subroto. (2005). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang. Thesis, Surakarta : Program Pascasarjana Magister Manajemen UMS.
- Nurjanah (2008). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Octavia, Yuni (2006). Efektifitas Komitmen Organisasi, ANDI, Yogyakarta.
- Pareke, Fahrudin Js. (2004). Jurnal Kepemimpinan Transformasional Dan Perilaku Kerja Penganalisaan. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Pervin, L.A (2007). Personality; Theory and Reasearch. 8 ed. John Wiley & Sons, Inc, New York.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). Perilaku Organisasi. Edisi ke-12, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins. (2008). Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Kreitner dan Kinicki. (2005). Perilaku Organisasi. Salemba Empat, Jakarta.
- Ruvendi, Ramlan. (2005). Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor. Jurnal Ilmiah Binaniaga, Vol. 01, No. 1 Tahun 2005.
- Schultz, M. (2001). The Cycles of Corporate Branding: The Case of the LEGO Company. *California Management Review* 46.
- Sedarmayanti, (2006), Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung,
- Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. CV Mandar Maju, Bandung.

- Siagian, Sondang. P. (2006). Sistem Informasi Manajemen. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Slovin, Husein Umar. (2000). Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen Cetakan Ketiga, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Soebroto. (2007). Komitmen. Puri Arsita Anam. Yogyakarta.
- Sopiah. (2008). Perilaku Organisasi, Andi, Yogyakarta.
- Steers, Richard M. (2005). Efektivitas Organisasi. Terjemahan Magdalena Jamin. Erlangga. Jakarta.
- Sugiyono. (2004). Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta, CV. Bandung.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- Sutarto. (2009). Dasar-dasar Organisasi. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Suwatno. (2001). Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia. Suci Press, Bandung.
- Tarsidi, Didi (2007). Peranan Hubungan Teman dalam Perkembangan Kompetensi Sosial. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Umi Narimawati. (2005), Pengaruh Kecocokan Pekerjaan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar dan Kinerja Dosen. Disertasi UNPAD, Bandung.
- Veithzal Rivai. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Wahyudi. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta, Bandung.
- Wexley, K.N., and Yuki, G.A., (1977). Manajemen Sumber Daya Manusia.; Penerbit, Irwin, Inc, Jakarta.
- Zainuddin. (2002). Komitmen Organisasi. Sinar Grafika, Jakarta.