KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP PERILAKU ORGANISASI KEWARGANEGARAAN (OCB) PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM dr. SLAMET GARUT
Studi Kasus Pada Pegawai Profesi Perawat Tenaga Kerja Kontrak (TKK)

Job satisfaction and work loyalty to organizational citizenship behavior hospital employees dr.Slamet Garut (Case study on contract labor employee professional work)

Irmayanthi Chaerul Basyri[1] Lita Wulantika[2]
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Komputer Indonesia, Bandung, Indonesia
Jalan Dipatiukur No. 112-116, Kota Bandung, Jawa Barat 40132
E-mail : irmayanthicb@gmail.com[1] litabelva@gmail.com[2]

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (OCB) melalui Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja. Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur, deskriptif dan verifikatif. Pada analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (OCB), sedangkan pada analisis verifikatif digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, dan Perilaku Organisasi Kewarganegaraan dengan menguji Kepuasan Kerja (X1) dengan Loyalitas Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) terhadap Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (Y) secara parsial dan simultan. Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Perilaku Organisasi Kewarganegaraan berada dalam kategori Cukup. Dari hasil tersebut diketahui bahwa masih ada pegawai profesi perawat tenaga kerja kontrak yang kurang memiliki kepuasan kerja dan loyalitas kerja yang menyebabkan beberapa dari perawat tidak memiliki perilaku organisasi kewarganegaraan.

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan suatu organisasi atau instansi yang memfasilitasi pelayanan kesehatan yang diberikan oleh para tenaga ahli. Pemerintah saat ini haruslah meningkatkan mutu pelayanan dari segi kualitas dan kuantitas mengenai pelayanan kesehatan.

Dengan perkembangan saat ini, semakin dituntut untuk dilakukannya peningkatan mutu pelayanan dari pihak luar dan dalam yang berhubungan dengan instansi itu sendiri. Hal ini karena adanya perubahan struktural organisasi yang kurang terbuka, adanya pelayanan kesehatan swasta yang semakin banyak dan pola penyakit, juga kesehatan masyarakat yang tidak mudah terditeksi, adanya perubahan teknologi dan pelayanan yang efektif yang diberikan oleh *human resources* yang terlatih dan memiliki produktivitas yang tinggi, ramah dan dapat memenuhi kebutuhan masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan *human capital* yang dirasa penting dalam suatu organisasi atau instansi, dikarenakan dengan adanya modal manusia yang baik dan berkualitas maka *input* dan *output* nya pun akan menghasilkan hal yang baik pula. Hal

itupun akan bisa didapatkan dengan adanya pemberian apresiasi pada para pegawainya dengan menyesuaikan tingkat pekerjaan yang sudah dilakukan dan pengabdian yang diberikan pada suatu instansinya tersebut.

Penelitian bertempat di Rumah Sakit Umum dr. Slamet Garut yang brada di salah satu kabupaten Jawa Barat dan tentu memiliki berbagai sumber daya manusia yang bermacam ragam profesi. Pegawai profesi perawat merupakan *human resources* yang sangat penting pada sebuah rumah sakit, selain itu tidak hanya perawat tetap saja yang memberikan kontribusi penting karena terdapat perawat tenaga kerja kontrak yang justru sering kali melakukan tugas lebih dari apa yang seharusnya dilakukan. Agar suatu organisasi/instansi dapat berjalan dengan baik dengan memiliki suatu perilaku lebih dalam menjalankan sesuatu hal yang baik, maka perlu adanya perhatian khusus yang diberikan oleh instansi pada pegawainya dan melihat aspek kepuasan dan loyalitas kerjanya pada instansi atau organisasi tersebut. Sehingga para pegawai dapat memberikan kontribusi yang positif dalam meningkatkan kegiatan instansi. Adapun beberapa hal yang dapat mempengaruhi perilaku lebih dari yang seharusnya dilakukan oleh pegawai atau sering dikatakan perilaku organisasi kewarganegaraan (ocb) yang dapat memiliki pengaruh dari kepuasan kerja dan loyalitas kerja lah, yang akan dibahas oleh penulis. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi loyaitas kerja yang mana hal itu dapat memberikan jalan bagi tujuan suatu instansi pada arah positif, selanjutnya kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh pada perilaku organisasi kewarganegaraan, loyalitas juga dapat memberikan pengaruh pada perilaku organisasi kewarganegaraan, dan juga kepuasan kerja dan loyalitas kerja memiliki dapat memiliki hubungan dan saling memberikan pengaruh pada perilaku organisasi kewarganegaraan.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

(Robbins, 2008), mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima, sikap dan tingkah laku shari-hari serta dalam perbuatan melaksanakan tugas.”

Selanjutnya ada beberapa hal yang dapat dijadikan indiaktor dari kepuasan kerja menurut Menurut Robbins (dalam Fatayani, 2014) indikator dari kepuasan kerja ialah:

1. Gaji
2. Promosi
3. Rekan kerja
4. Pekerjaan itu sendiri

Loyalitas Karyawan

Saydam (2000 : 485), menyatakan bahwa “Loyalitas merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukan pada keberadaaan perusahaan.”

Selanjutnya menurut Saydam (dalam Irta, 2015) mengatakan aspek atau indikator dari loyalitas kerja, diantaranya:

1. Ketaatan atau Kepatuhan
2. Tanggung Jawab
3. Pengabdian
4. Kejujuran

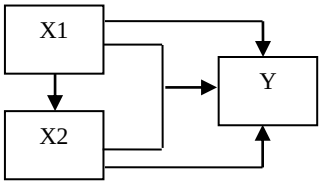
Perilaku Organisasi Kewarganegaraan

Organ (dalam Bolino et. al 2002:505) "OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif."

Selanjutnya menurut Organ et. al. (2006) dimensi atau indikator dari perilaku organisasi kewarganegaraan atau *organizational citizenship behavior* (OCB) diantaranya, ialah:

1. *Altruism*
2. *Conscientiousness*
3. *Sportmanship*
4. *Courtessy*
5. *Civic Virtue*

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

H1: Diduga ada pengaruh antara Kepuasan Kerja (X1) dengan Loyalitas Kerja (X2) pada pegawai profesi perawat tenaga kerja kontrak di Rumah Sakit Umum dr. Slamet Garut.

H2: Diduga ada pengaruh antara Kepuasan Kerja (X1) dengan Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (Y) pada pegawai profesi perawat tenaga kerja kontrak di Rumah Sakit Umum dr. Slamet Garut.

H3: Diduga ada pengaruh antara Loyalitas Kerja (X2) dengan Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (Y) di pada pegawai profesi perawat tenaga kerja kontrak di Rumah Sakit Umum dr. Slamet Garut.

H4: Diduga ada pengaruh antara Kepuasan Kerja (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) terhadap Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (Y) pegawai profesi perawat tenaga kerja kontrak di Rumah Sakit Umum dr. Slamet Garut.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan merupakan metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif untuk menggambarkan dan menjelaskan Kepuasan Kerja (X1), Loyalitas Kerja X2), dan Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (Y). Sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji Kepuasan Kerja (X1) dengan Loyalitas Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) terhadap Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (Y) secara parsial dan simultan. Jenis penelitian yang digunakan yaitu berupa penelitian deskriptif dan verifikatif.

Selanjutnya untuk penarikan sampel menggunakan random sampling berdasarkan populasi yang terdiri dari 329 pegawai profesi perawat tenaga kerja kontrak di Rumah Sakit Umum dr. Slamet Garut, kemudian diambil 67 pegawai profesi perawat tenaga kerja kontrak di Rumah Sakit Umum dr. Slamet Garut. Data dalam penelitian ini adalah data primer juga sekunder. Lalu

teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner, observasi, dan diperkuat oleh wawancara.

Seperti telah dikemukakan oleh Sugiyono (2005: 21) dalam buku Umi Narimawati et. al. (2010: 29) menyatakan bahwa "Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas."

Pada analisis verifikatif dikemukakan oleh Mashuri (2008: 45) dalam buku Umi Narimawati et. al. (2010: 29) menyatakan bahwa "Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan."

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Verifikatif

Untuk pengujian hipotesis berdasarkan hitungan statistic digunakan analisis verifikatif. Analisis jalur (*path*) akan diajukan untuk penelitian ini dan dalam analisis verifikatifnya.

Koefisien Jalur Sub Struktur Pertama

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.913	1.539		6.440	.000
	Kepuasan Kerja	.393	.099	.443	3.982	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Berdasarkan tabel output yang diperoleh koefisien jalur P_{x1x2}= 0,443. Pada analisis jalur dengan satu variabel bebas,maka sama halnya koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien jalur yang lainnya dengan koefisien korelasi. Maka secara matematis koefisien determinasi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$KD = (0,443)^2 = 0,196 = 19,6\%$$

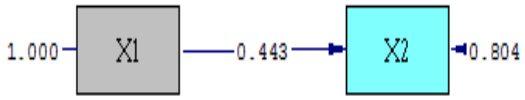
Koefisien Determinasi Sub Struktur Pertama

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.443[a]	.196	.184	2.25194

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Dari hasil perhitungan di atas terlihat nilai koefisien determinasi sub struktur pertama berjumlah 19,6%. Hal ini menunjukan kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap loyalitas kerja, dan sebesar 80,4% lainnya mendapatkan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti. Dengan demikian, maka diperoleh persamaan jalur sebagai berikut:



Pengujian Hipotesis (Uji T)

H_0 : px1x2= 0 artinya, kepuasan krja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Garut.

H_a : px1x2≠ 0 artinya, kepuasan krja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Garut.

Dengan taraf signifikansi 0,05

Kriteria : Tolak H_0 jika t hitung lebih besar dari t tabel, terima dalam hal lainnya

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.913	1.539		6.440	.000
	Kepuasan Kerja	.393	.099	.443	3.982	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Berdasarkan tabel d atas, diperoleh informasi bahwa nilai t-hitung kepuasan kerja berjumlah 3,982. Nilai ini dibandingkan pada nilai t-tabel distribusi t. Dengan α=0,05, df=n-k-1=67-1-1= 65, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar ±1,997. Dari nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh 3,982, berada diluar nilai t-tabel -1,997 berikut 1,997. Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Garut.

Perhitungan Analisis Jalur

Matriks invers korelasi dikalikan pada matriks korelasi antara variabel bebas (X_1 dan X_2) dengan variabel terikat (Y) untuk memperoleh koefisien *path*, sebagai berikut:

$$\begin{matrix} PYX_1 \\ PYX_2 \end{matrix} = \begin{bmatrix} 1.244 & -0.551 \\ -0.551 & 1.244 \end{bmatrix} X \begin{bmatrix} 0.577 \\ 0.669 \end{bmatrix}$$

$$\begin{matrix} PYX_1 \\ PYX_2 \end{matrix} = \begin{bmatrix} 0.349 \\ 0.514 \end{bmatrix}$$

Setelah koefisien jalur diperoleh, maka besarnya kontribusi pengaruh dari kepuasan kerja (X_1) dan loyalitas kerja (X_2) terhadap OCB (Y), penentuan diperoleh dari hasil perkalian antara koefisien jalur dengan matriks korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat.

$$R^2_{Y(X1X2)} = \begin{bmatrix} 0.349 & 0.514 \end{bmatrix} X \begin{bmatrix} 0.577 \\ 0.669 \end{bmatrix}$$

$$R^2_{Y(X1X2)} = 54.6\%$$

Pada hasil perhitungan, terdapat variable bebas yang terdiri dari kepuasan kerja (X_1) dan loyalitas kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap perilaku organisasi kewarganegaraan (OCB) (Y) sebesar 54,6%, sedangkan sisanya sebesar 45,4% lainnya merupakan kontribusi variable lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	399.576	2	199.788	38.453	.000[b]
	Residual	332.523	64	5.196		
	Total	732.099	66			

a. Dependent Variable: OCB

b. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel, dibandingkan dengan nilai F-tabel pada tabel distribusi F. Dengan α=0,05, db_1=2 dan db_2=64, diperoleh nilai F-tabel sebesar 3,140. Dari nilai di atas, terdapat bahwa nilai F_{hitung} (38,543) > F_{tabel} (3,140), sesuai kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara simultan kedua variabel bebas yang terdiri kepuasan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku organisasi kewarganegaaran (OCB) pada pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Garut.

Pengujian Hipotesis (Uji T)

Kepuasan Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.920	1.994		2.969	.004
	Kepuasan Kerja	.414	.111	.349	3.718	.000
	Loyalitas Kerja	.687	.126	.514	5.475	.000

a. Dependent Variable: OCB

Berdasarkan tabel berikut ini, diketahui nilai t-hitung yang didapatkan variabel X_1 3,718. Nilai ini dibandingkan dengan nilai t-tabel. Dengan α= 0,05, df= n-k-1= 67-2-1= 64, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar ±1,998.

Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 3,718, berada diluar nilai t-tabel (antara - 1,998 juga 1,998).

H_0 :pyx_1 = 0 artinya, secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku organisasi kewarganegaraan (OCB) pada pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Garut.

H_1 :$pyx_1 \neq 0$ artinya, secara parsial kepuasan kerja berpngaruh signifikan terhadap perilaku organisasi kewarganegaraan (OCB) pada pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Garut.

Loyalitas Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.920	1.994		2.969	.004
	Kepuasan Kerja	.414	.111	.349	3.718	.000
	Loyalitas Kerja	.687	.126	.514	5.475	.000

a. Dependent Variable: OCB

Dari nilai di berikut ini terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 5,475, berada diluar nilai t-tabel antara -1,998 juga 1,998. Sesuai pengujian hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku organisasi kewarganegaraan (ocb).

H_0 :$pyx_2 = 0$ artinya, secara parsial loyalitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku organisasi kewarganegaraan (OCB) pada pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Garut.

H_1 :$pyx_2 \neq 0$ artinya, secara parsial loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku organisasi kewarganegaraan (OCB) pada pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Garut.

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung (%)	Pengaruh tidak langsung (melalui), dalam %		Total Pengaruh Tidak Langsung (%)	Total Pengaruh (%)
			X_1	X_2		
X_1	0.349	12.2	-	8.0	8.0	20.2
X_2	0.514	26.5	8.0	-	8.0	34.4
Total Pengaruh						54.6

Kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap OCB sebesar 20,2%, dari pengaruh langsung sebesar 12,2% dan pengaruh tidak langsung sebesar 8%.

Loyalitas kerja memberikan kontribusi terhadap OCB sebesar 34,4, terdiri dari pengaruh langsung sebesar 26,5% dan pengaruh tidak langsung sebesar 8%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kepuasan kerja pegawai profesi perawat tenaga kerja kontrak di Rumah Sakit Umum dr. Slamet Garut tergolong cukup, demikian juga dengan loyalitas kerja dan perilaku organisasi kewarganegaraan yang cukup baik. Loyalitas kerja memberikan kontribusi terhadap perilaku organisasi kewarganegaraan (OCB) sebesar 34,4%. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja di Rumah Sakit Umum dr. Slamet Garut sebesar 19,6%. Kepuasan kerja dan loyalitas kerja memberikan kontribusi terhadap perilaku organisasi kewarganegaraan (OCB) sebesar 54,6%, sedangkan sisanya sebesar 45,4% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti.

2. Kepuasan kerja diukur dari empat indikator, diantaranya gaji, promosi, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri. Untuk indikator gaji dan promosi masuk dalam kategori “kurang”, indikator rekan kerja masuk dalam kategori “baik”, sedangkan untuk indikator pekerjaan itu sendiri masuk dalam kategori “cukup”. Hal ini dapat dikatakan kepuasan kerja pegawai profesi perawat tenaga kerja kontrak di rumah sakit umum dr. Slamet Garut dikatakan cukup.

3. Loyalitas kerja diukur dari empat indikator, yaitu ketaatan atau kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian, kejujuran. Dalam seluruh indikator masuk dalam kategori “cukup baik”. Hal ini dapat dikatakan bahwa loyalitas kerja pegawai profesi perawat tenaga kerja kontrak di rumah sakit umum dr. Slamet Garut dikatakan “cukup baik”.

4. Perilaku Organisasi Kewarganegaran memiliki lima indikator, diantaranya ialah *altruism*, *Consientiousness, Sportmanship, Courtessy, Civic Virtue.* Dalam keseluruhan indikator masuk dalam kategori “cukup”. Hal ini dapat dikatakan bahwa perilaku organisasi kewarganegaraan pegawai profesi perawat tenaga kerja kontrak di rumah sakit umum dr. Slamet Garut dikatakan “cukup baik”.

Saran

Pada bagian akhir, penulis mengajukan beberapa saran yang memiliki kaitannya dengan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya. Berikut saran-saran yang dapat disampaikan, diantaranya:

1. Instansi haruslah memberikan kepuasan para pekerjanya dengan memaksimalkan dan memenuhi beberapa indikator

yang ada, seperti gaji, promosi, rekan kerja dan juga pekerjaan itu sendiri. Lalu dengan hal itu terjadi maka loyalitas kerja dan perilaku organisasi kewarganegaraan perawat tenaga kerja kontrakpun akan baik karena hal ini saling berhubungan dan berpengaruh satu sama lain.

2. Kepuasan Kerja pada Pegawai Profesi Perawat Tenaga Kerja Kontrak di Rumah Sakit Umum dr. Slamet Garut dikatakan cukup, pegawai harus diberikan gaji atau upah yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan, lalu diberikan promosi jabatan dengan adanya transparansi pada para pegawai terlebih pada tenaga kerja kontrak.

3. Loyalitas Kerja pada Pegawai Profesi Perawat Tenaga Kerja Kontrak di Rumah Sakit Umum dr. Slamet Garut dikatakan cukup baik, pegawai harus diberikan laporan terbaru secara berkala untuk dapat memberikan informasi yang sesuai, dan meningkatkan hubungan baik antara atasan dan juga bawahan.

4. Perilaku Organisasi Kewarganegaraan pada Pegawai Profesi Perawat Tenaga Kerja Kontrak di Rumah Sakit Umum dr. Slamet Garut dikatakan cukup, pegawai harus mendapat pengertian lebih antara sesame rekan pegawai, memberikan kepercayaan pada para pegawai tenaga kerja kontrak agar dapat memiliki perilaku atau sikap bertanggung jawab dalam suatu pekerjaan yang dilakukan.

Dari semua variabel tersebut Loyalitas Kerja yang lebih mempengaruhi Perilaku Organisasi Kewarganegaraan pegawai profesi perawat tenaga kerja kontrak di rumah sakit umum dr. Slamet Garut. Semakin tinggi keinginan dalam Loyalitas Kerja maka akan timbulah Perilaku Organisasi Kewarganegaraan yang juga tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Arif. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service

Arif, Syahrizal, Bachruddin. 2015. The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Citizenship Commitment On Organizational Citizenship Behavior. Siasat Bisnis Vol. 19 No. 2

Riley,W. B. & Chow,K. V. (1992). Asset Allocation and Individual Risk Aversion. *Financial Analysts Journal, 48 (6)*, 32-37.

Robbins, S. P. & Judge, T.A. (2008). Perilaku Organisasi, Edisi Kedua Belas. Jakarta: Salemba Empat.

Saydam. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources.* Jakarta : Gunung Agung.

Umi Narimawati, Sri, Anggadini, dan Linna Ismawati. (2010). *Penulisan Karya Ilmiah: Panduan Awal Menyusun Skripsi Tugas Akhir. Jakarta: Penerbit Genesis.*