

KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN SERTA HUBUNGANNYA DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI STAI IBRAHIMY GENTENG KABUPATEN BANYUWANGI

AHMAD HASIM FAUZAN

The purpose of this research is to analysis relationship between Individual characteristics and job characteristics on job satisfaction in STAI Ibrahimy Genteng Banyuwangi. The population and sample in this research is all the employees in STAI Ibrahimy about 46 employees, because of the population is less than 100 in its account, then the sample is taken from that population. This is a quantitativ rersearch with explanatory design with variable is X_1 (Individual characteristics), X_2 (job characteristics) and Y (job satisfaction). Collecting data methods using questionnaire which is given to the employees in STAI Ibrahimy as the respondents than it is analyzed with pearson correlation and multiple linear regression than it is proceed using 17th version of SPSS software. The results of this study indicate that: (1) there is a significant positive ($p-0.000<0,05$) relationship between Individual characteristics and job characteristics on job satisfaction in STAI Ibrahimy Genteng Banyuwangi with correlation coefficient amounted 0,684 (2) there is a significant positive ($p-0,000<0.05$) relationship between Individual characteristics and job characteristics on job satisfaction in STAI Ibrahimy Genteng Banyuwangi with correlation coefficient amounted 0,521

keywords : Individual characteristics, job characteristics, job satisfaction

Pendahuluan

Setiap organisasi laba maupun nirlaba selalu mengharapkan anggotanya dapat memiliki komitmen organisasional yang kuat. Karena komitmen organisasional akan menumbuhkan loyalitas terhadap organisasi. Loyalitas inilah yang akan mendorong anggota untuk bersemangat tinggi dalam bekerja dan berusaha guna mencapai setiap tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Komitmen organisasional sering dipandang sebagai aspek psikologis dari seorang individu sehingga sangat jarang mahasiswa dan peneliti Indonesia yang mengangkat topik tentang komitmen. Ditelusuri lebih dalam, komitmen merupakan sebuah perilaku sehingga dapat mempengaruhi secara langsung prestasi kerja individu. Hal ini diperkuat oleh Ridlo (2012:10) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional sebagai konsep yang dapat dikatakan sebagai bentuk perilaku yang mengacu pada respon emosional individu kepada keseluruhan organisasi sehingga dapat langsung mempengaruhi kinerja individu.

Bashaw dan Grant dalam Sopiah (2008:159) menjelaskan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan sebuah proses berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu. Ketika bergabung dalam sebuah organisasi komitmen organisasional timbul secara

bertahap dalam diri pribadi karyawan berawal dari kebutuhan pribadi terhadap organisasi, kemudian beranjak menjadi kebutuhan bersama dan rasa memiliki dari para anggota terhadap organisasi.

Batasan Masalah

Seperti kampus lainnya, STAI Ibrahimy Genteng Kabupaten Banyuwangi kental dengan tradisi ilmiah. Tradisi ilmiah nampak dari sosok para akademisi yang dijadikan figur dalam interaksi dan proses kehidupan sosial pada kampus. Sosok figur para akademisi sangat mendukung efektivitas proses pembelajaran dan pembinaan di kampus. Para akademisi dipandang sebagai "*Man of the men*" sehingga muncul paradigma di kalangan masyarakat yaitu "Apa kata kampus".

Paradigma tersebut melahirkan perilaku masyarakat taat dan patuh pada objektivitas dan netralitas kampus dan bahkan berkembang pula paradigma pemikiran bahwa "Apa yang dapat saya berikan kepada kampus". Mampu memberi sesuatu kepada para akademisi dan para akademisi mau menerimanya merupakan kebanggaan dan kepuasan tersendiri bagi masyarakat. Ternyata ada pertukaran nilai sosial yang berimbang (*social exchange*) antara akademisi dan masyarakat sehingga hubungan personal mereka semakin kuat dan berkelanjutan (*strong and sustainable relationship*). Kondisi semacam inilah yang memunculkan dugaan bahwa dapat memunculkan fenomena "*True believer*" yang biasa kita bahasakan dengan orang yang memiliki loyalitas yang tinggi.

Hal ini diakui menjadi dasar dan aspek penting dalam upaya pengembangan taraf hidup khususnya dalam bidang pendidikan (agama) di lingkungan sekolah tinggi Islam. Mereka yang bergabung sebagai karyawan, dosen, dan pengelola, terlihat sangat loyal dan berkomitmen tinggi (*highly committed*) dalam situasi dan kondisi apapun.

Karyawan, dosen, dan pengelola terlihat memiliki kepuasan dalam bekerja di kampus. Mereka memiliki sikap puas terhadap kerja ini nampak tidak datang dengan sendirinya namun melalui proses yang panjang. Mayoritas karyawan, dosen, dan pengelola merupakan orang-orang yang dulu pernah sekolah di sekolah tinggi yang pada masanya melihat para pendidik yang memiliki ketulusan yang dalam bekerja. Pendidik mereka terdahulu selalu mengutamakan pengabdian kepada masyarakat dengan tanpa pilih kasih. Itulah yang dapat menguatkan dugaan bahwa proses ini dapat melahirkan generasi berikutnya yang juga memiliki mental yang siap mengabdikan sebagaimana pendidik terdahulu meskipun keberadaan mereka dalam era modernisasi dewasa ini.

Tidak dapat dipungkiri bahwa sebagaimana organisasi yang lain, tetap ada anggota yang berhenti kerja. Terjadinya berhenti bekerja dari kampus dikarenakan oleh alasan-alasan yang dapat diterima secara rasional dan moral serta dibenarkan dan direstui oleh ketua. Meskipun begitu, sebagian mereka, selama masih memungkinkan, mereka tetap bergabung membantu mengajar dengan status tenaga tidak tetap. Jadi secara normatif dan afektif masih ada keterikatan emosional dan personal antara mereka dengan ketua dan kampus.

Hasil temuan lapangan dan kajian di atas dapat dijadikan landasan untuk melakukan penelitian mengenai "Hubungan Antara Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan di STAI Ibrahimy Genteng Kabupaten Banyuwangi".

Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang ada, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana bentuk hubungan antara karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan di STAI Ibrahimy Genteng Kabupaten Banyuwangi?
2. Bagaimana pengaruh hubungan antara karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan di STAI Ibrahimy Genteng Kabupaten Banyuwangi?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bentuk hubungan antara karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan di STAI Ibrahimy Genteng Kabupaten Banyuwangi.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari hubungan antara karakteristik pekerjaan individu dan karakteristik terhadap kepuasan kerja karyawan di STAI Ibrahimy Genteng Kabupaten Banyuwangi.

Kajian Tentang Karakteristik Individu

Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Berikut ini beberapa pendapat mengenai karakteristik individu.

Mathiue & Zajac, (1990) menyatakan bahwa, iKarakteristik personal (individu) mencakup usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, suku bangsa, dan kepribadiani. Robbins (2006) menyatakan bahwa, iFaktor- faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia, data yang dapat diperoleh sebagian besar dari informasi yang tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai mengemukakan karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi.

Siagian (2008) menyatakan bahwa, i Karakteristik biografikal (individu) dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja.

Menurut Morrow menyatakan bahwa, komitmen organisasi dipengaruhi oleh karakter personal (individu) yang mencakup usia, masa kerja, pendidikan dan jenis kelamin (Prayitno, 2005).

Dari pendapat Robbins dan Siagian di atas yang membentuk karakteristik individu dalam organisasi meliputi: usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja, dan jumlah tanggungan.

Dalam islam telah dijelaskan tentang karakteristik individu yang lurus sebagaimana dalam firman Allah SWT QS. Shaad (38): 71-72 ;



I

Artinya : (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada Malaikat: "Sesungguhnya aku akan menciptakan manusia dari tanah" (71.). Maka apabila telah Kusempurnakan kejadiannya dan Kutuipkan kepadanya roh (ciptaan)Ku; Maka hendaklah kamu tersungkur dengan bersujud kepadaNya" (72)

Kajian Tentang Karakteristik Pekerjaan

Konsep karakteristik pekerjaan (Job Characteristic) Bisa ditemukan Dalam, Program pemerdayaan pekerjaan / pengayaan pekerjaan (Job Enrichment) sebagai salahsatu bagian bahasa Dari desain pekerjaan (Job Desain) Hasil analisis secara Bahasa Dari Jabatan.

Menurut Veithzal Rivai (2004:147) "Pemerdayaan pekerjaan adalah meningkatkan otonomi seseorang Dalam, mengatur pekerjaannya, diberi Dan tanggungjawab keleluasaan untuk mengendalikan Diri Yang Illustrasi melakukan aktivitas pekerjaannya ". Masih Menurut Veithzal Rivai (2004:147) "Disamping meningkatkan VARIASI Tugas Yang dilakukan Karyawan, pengayaan pekerjaan mencoba untuk mendisain pekerjaan BAGI Karyawan sehingga dapat membantu kebutuhan mereka untuk Berkembang, mengetahui, Dan tanggungjawab terhadap pekerjaannya ". Karakteristik pekerjaan merupakan bagian bahasa Dari pemerdayaan pekerjaan. Berdasarkan pendekatan mengenai pemerdayaan atau pengayaan pekerjaan, Model karakteristik pekerjaan adalah salad Satu Yang digunakan secara Luas.

Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Spector Dalam, Sugiarto (2001:75) bahwa "Karakteristik pekerjaan ialahacuan Bahasa Dari isi Dan kondisi pekerjaan Sedangkan Menurut Robbins (1996:209) "Karakteristik pekerjaan mendefinisikan karakteristik Tugas, bagaimana karakteristik ITU digabung untuk membentuk pekerjaan-pekerjaan Yang berbeda Dan pemahaman hubungan mereka Artikel Baru Motivasi, kinerja, kepuasan DanKaryawan Sementara itu menurut Panggabean (2004:130) "karakteristik pekerjaan berkaitan artikel baru itu sendiri pekerjaan dimana besarbesaran berkaitan artikel baru cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang ada ilustrasi pekerjaannya Dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal yang bahasa dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi pekerjaan yang berisikan sifat-sifat tugas.sifat-sifat tugas nihil memiliki karakter khusus yang berada didalam pekerjaan dan dirasakan dapat mempengaruhi sikap dan prilaku karyawan terhadap pekerjaannya.

Kajian Tentang Kepuasan Kerja

Luthans (2005) dalam bukunya Organizational Behaviour mengutip pendapat Locke bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional

yang positif dari seseorang yang ditimbulkan dari penghargaan **atas** sesuatu pekerjaan yang telah dilakukannya. Dikatakan lebih lanjut bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari prestasi seseorang terhadap sampai seberapa baik pekerjaannya menyediakan sesuatu yang berguna baginya.

Robbins (2003) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang. selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Pegawai yang menikmati pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja keras dan balas jasa dirasa adil dan layak (Fathoni, 2001).

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Terdapat tiga dimensi yang diterima secara umum dalam kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap situasi kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dilihat dan dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan.

Menurut Malthis (2006) kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi, secara umum adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri. Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja ini dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan labour turnover yang kecil, maka secara relatif kepuasan kerja pegawai baik tetapi sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja dan labour turnover besar, maka kepuasan kerja pegawai pada perusahaan dinilai kurang.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja pegawai merupakan sikap pegawai terhadap bagaimana mereka memandang pekerjaannya. Kepuasan pegawai dapat memberikan beberapa manfaat, diantaranya adalah menciptakan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan pegawai. Kepuasan atau ketidakpuasan pegawai adalah respon pegawai terhadap evaluasi tingkat kesesuaian antara harapan sebelumnya dan kinerja desain pekerjaan aktual yang dirasakan oleh pegawai. Jadi, tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya dan karirnya merupakan fungsi dari perbedaan antara kinerja desain dan evaluasi pekerjaan dan karir yang dirasakan dengan harapan pegawai.

Hipotesis Penelitian

Adapun Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Kerja (H_a)
"Ada hubungan yang signifikan antara karakteristik pekerjaan individu dan karakteristik terhadap kepuasan kerja karyawan di STAI Ibrahimy Genteng Kabupaten Banyuwangi."
2. Hipotesis Nihil (H_o)
"Tidak ada hubungan yang signifikan antara karakteristik pekerjaan

individu dan karakteristik terhadap kepuasan kerja karyawan di STAI Ibrahimy Genteng Kabupaten Banyuwangi".

Desain Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena sistem penulisan penelitian ini dalam bentuk korelasi antar variabel, yaitu variabel X.1 (Karakteristik individu) dan variabel X.2 (Karakteristik pekerjaan) terhadap Y (kepuasan kerja) Artinya, variabel X memberikan peranan terhadap variabel Y. Metode penelitian kuantitatif merupakan suatu metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2010 : 7)

Populasi Sampel

Pengertian populasi adalah keseluruhan subyek penelitian atau wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen di STAI Ibrahimy Genteng Banyuwangi sebanyak 46 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Jadi, sampel penelitian adalah objek yang dilibatkan langsung dalam penelitian sesungguhnya yang dapat menjadi wakil populasi. Sampel dalam penelitian ini keseluruhan 46 orang karyawan di STAI Ibrahimy Genteng Banyuwangi.

Teknik pengumpulan data

1. Angket atau kuesioner, yakni sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden tentang laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang diketahui. (Arikunto, 2010 : 194)
2. Interview atau disebut wawancara atau kuesioner lisan. Yakni sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (interviewer) untuk memperoleh informasi dari terwawancara. (Arikunto, 2010 : 198)
3. Observasi Yakni memperhatikan sesuatu dengan mata, atau pengamatan yang meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera seperti penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba, dan pengecap. (Arikunto, 2010 : 199)
4. Dokumentasi yaitu catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. (Sugiyono, 2010 : 240)
5. Metode dokumentasi adalah mencari data hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan lain sebagainya.

Analisa Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software* statistik yaitu *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 17 untuk memperoleh hasil analisis yang lebih teliti dan terpercaya.

Analisis Regresi Linier Berganda(*Multiple Linear Regression*) digunakan untuk melihat pengaruh dua variabel independen atau lebih terhadap variabel dependen secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri. Bentuk persamaan dari masing-masing variabel yang diamati adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik individu (X_1) dan Karakteristik pekerjaan (X_2) terhadap Hasil belajar (Y).

Rumus regresi yang digunakan adalah: $Y = b_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$ Dalam hal ini adalah: b_0 = Konstanta

X_1 = Karakteristik individu

X_2 = Karakteristik pekerjaan

Y = Kepuasan kerja

β_1, β_2 = Koefisien regresi untuk X_1 dan X_2

e = *error term*

HASIL PENELITIAN

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini ingin mengetahui ada tidaknya hubungan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan dengan kepuasan karyawan di STAI Ibrahimy. Dalam pengujian hipotesis ini menggunakan analisis *pearson correlation* dengan bantuan program SPSS 16.00 for Windows. Hipotesis yang diuji pada penelitian ini adalah hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Hipotesis nol (H_0) menyatakan tidak ada karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan dengan kepuasan karyawan. Adapun hipotesis alternatif (H_a) menyatakan ada hubungan positif signifikan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan dengan kepuasan karyawan. Karena perhitungan menggunakan bantuan program *software* SPSS, maka uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan signifikansi yang diperoleh dengan taraf probabilitas 0,05.

Dengan cara pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. H_0 : Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan dengan kepuasan karyawan.
2. H_a : Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan dengan kepuasan karyawan. Sedangkan tingkat signifikansi ditulis H_0 dan H_a dalam bentuk statistik.
 1. $H_0 : p > 0,05$
 2. $H_a : p < 0,05$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS didapatkan tingkat signifikansi kepuasan kerja menunjukkan angka 0,00 yang mana $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak atau H_a diterima. Dengan kata lain terdapat korelasi yang signifikan antara karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan dengan kepuasan karyawan.

Dari hasil analisis korelasi sederhana (r) didapat korelasi antara karakteristik individu dengan kepuasan karyawan. (r) adalah 0,684. Sedangkan korelasi karakteristik pekerjaan dengan kepuasan karyawan (r) adalah 0,521

Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat (sesuai kategori interpretasi koefisien) antara korelasi antara karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan dengan kepuasan karyawan di STAI Ibrahimy kecamatan Genteng Banyuwangi

KESIMPULAN

DAFTAR PUSTAKA

Berdasarkan pokok bahasan diatas didapati kesimpulan :

- Ada pengaruh yang signifikan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja di STAI Ibrahimy Kecamatan Genteng Banyuwangi
- Ada pengaruh yang signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja di STAI Ibrahimy Kecamatan Genteng Banyuwangi
- Ada pengaruh yang signifikan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja di STAI Ibrahimy Kecamatan Genteng Banyuwangi

Saran

Dengan melihat kesimpulan tersebut, maka penulis perlu menyampaikan saran - saran sebagai berikut:

1. Kepada ketua STAI Ibrahimy lebih mengoptimalkan potensi sumber daya yang ada secara efektif, optimal dan efisien.
2. Kepada dosen disarankan untuk lebih meningkatkan mengajar dan mendidik yang meliputi memberi kuliah, praktikum, tutorial, pelatihan, dan evaluasi atau ujian, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat
3. Kepada seluruh karyawan STAI Ibrahimy dapat meningkatkan kualitas layanan akademik baik kepada Mahasiswa maupun dosen, menciptakan kultur dan lingkungan kampus yang kondusif bernuansa Islami, Ilmiah serta menjaga kerapian, kebersihan dan kampus

DAFTAR PUSTAKA

- Alisuf Sabri, *Mimbar Agama dan Budaya*, Jakarta : Pusat Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat IAIN, 1992, Cet. Ke-1, him. 16- 18.
- Davis, Keith SNewstrom, John W,*Perilaku dalam Organisasi*. Penerjemah Agus Dhanna, Edisi kedua. Jilid I, (Jakarta: PenerbitErlangga, 2001, h.10
- Hasibuan, Melayu SP, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi: Bumi
- Hick, Herbert G dan Gullet GR (1996), *Organisasi Teori dan Tingka Laku*. Jakarta, Indrawijaya, Adam (2000), *Perilaku Organisasi*. Bandung, Sinar Baru Algesindo
- Keith, Davis, Jhon W. Newstrom, 1995. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Erlangga, Jakarta. Hal.92
- Mathis, Robert L. Dan Jackson, John H, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Salemba Empat, 2001) h. 98
- Moch. As'ad, 1995. *Psikologi Industri*. Jakarta: Liberty. hal.104
- Robbins, Stephans. 1994. *Organization Theory, Structure, Design and Application*, Alih Bahasa Yusuf Udara, Arean, Jakarta. Hal.26
- Robbins, Stephans. 1996, *Organization Bahaviour*, Seventh Edition, A Simon & Schuster Company, Englewood Cliffs, New Jersey 07632. Hal.179
- Robbins, Stephen P (1994), *Teori Organisasi Struktur, Desain & Aplikasi*. Jakarta, Arcen
- Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 297
- Siagian, Sondang P (1999), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara
- Taufiq Adnana Kamal, *Islam dan Tantangan Modernitas (Studi Kasus Pemikiran Fazlurrahman)*, Bandung:Mizan, 1996, him. 16