

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA

Ratih Intania Nabella
Universitas Banten Jaya
Intanianabella@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Mayoritas karyawan di beberapa organisasi dihadapkan dengan tantangan dalam kinerja mereka di tempat kerja. Hal ini diduga dengan rendahnya motivasi yang berasal dari atasan sehingga membuat karyawan merasa tidak puas dan berkinerja buruk dalam pekerjaannya. Ini menyiratkan bahwa karyawan yang termotivasi dan puas dalam pekerjaannya akan memiliki kinerja yang baik. Hal tersebut mengharuskan manager lebih memperhatikan dan memberikan motivasi kepada para karyawan agar mereka memiliki kepuasan kerja yang tinggi, sehingga kinerja akan meningkat.

Kata kunci : motivasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of motivation on employee performance mediated by job satisfaction. Majority of employees in some organizations are faced with challenges in their performance at work. This is suspected by the low motivation that comes from superiors so that employees feel dissatisfied and perform poorly in their work. This implies that employees who are motivated and satisfied in their work will have good performance. This requires managers to pay more attention to and motivate employees so that they have high job satisfaction, so that performance will increase.

Keywords: motivation, job satisfaction, employee performance.

LATAR BELAKANG

Pendidikan adalah salah satu industri jasa yang berpotensi menjadikan individu agar dapat bersaing di era modern seperti sekarang ini, dengan meningkatnya pendidikan seseorang otomatis akan menaikkan derajat sosial dan kesejahteraan orang tersebut. Untuk itu kinerja

karyawan dari industri ini harus terus menerus diperbaiki dan ditingkatkan agar tercipta generasi yang lebih sejahtera. Hal ini juga untuk meningkatkan kecakapan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang merupakan bagian dari pekerjaannya (Kolb et al., 2012). Perusahaan dapat melihat seberapa jauh individu mampu memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada dalam pekerjaannya dan sekaligus dapat didefinisikan aksi yang relevan dengan tujuan perusahaan yang ingin dicapai (Molenaar & Campbell, 2016). Pimpinan yang dapat merasakan dan menilai kebutuhan karyawan akan sesuatu dapat membangun hubungan yang berharga dalam menciptakan keterampilan karyawan yang baru (McMurray et al., 2010).

Industri jasa pendidikan ini mengandalkan tenaga pendidik dan non pendidik agar tercipta keselarasan dalam membentuk generasi yang lebih berkualitas. Hal yang paling diperhatikan dari peningkatan kinerja karyawan ini salah satunya adalah motivasi. Motivasi yang diberikan pada tenaga pendidik juga mengambil andil besar dalam peranan kinerja karyawan. Menurut (Lambert et al., 2010), salah satu yang paling penting dalam konsep psikologi karyawan adalah dengan memberikan motivasi. Memberikan motivasi kepada karyawan akan berdampak psikologis bagi dirinya untuk lebih berfikir positif dengan tujuannya. Hal ini juga akan meningkatkan ikatan emosional antara perusahaan dengan karyawan karena kedua belah pihak merasa memiliki suatu hubungan atau ikatan (Sumaedi & Yarmen, 2015). Menurut (Shorey et al., 2014), ketidakmampuan perusahaan dalam memotivasi karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai target yang sudah ditentukan.

Motivasi juga berpengaruh pada kepuasan kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Knapp (2015), ialah rasa keinginan yang lebih dalam untuk terlibat pada suatu usaha yang dilakukan oleh perusahaan dalam peningkatan kualitas. Kepuasan kerja dapat disebabkan oleh sejumlah faktor mulai dari interaksi sosial, rekan kerja, pengawasan, nilai budaya, nilai kerja, dan kepribadian. Di sisi lain, Stockard (2011) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah pengaruh pada kondisi performa karyawan di tempat kerja. Kepuasan kerja adalah sebuah tatanan yang langsung berkaitan dengan berbagai hasil organisasi seperti perputaran karyawan, motivasi, komitmen, dan produktivitas (Winterton, 2009).

Kinerja karyawan timbul dari minat pekerjaan, kemampuan peran, dan tingkat motivasi kerja (Wijayanto, 2015). Output yang dihasilkan dari industri jasa pendidikan haruslah berkualitas dan mempunyai daya saing maka dari itu kepuasan kerja dari karyawan yang menghasilkan performa yang baik harus ditingkatkan. Kinerja karyawan berkenaan dengan apa yang dihasilkan oleh karyawan dari perilaku kinerjanya (Greitens & Joaquin, 2011). Hasil dari upaya yang dihasilkan oleh karyawan ditentukan dari karakteristik pribadinya serta

persepsi yang dia rasakan dalam pekerjaannya (Wijayanto, 2012). Peneliti merasa dalam hal ini motivasi menjadi sangat penting dalam keberlangsungan industri jasa pendidikan.

Berdasarkan uraian di atas maka judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja”**

PERUMUSAN MASALAH PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini *diidentifikasi* sebagai berikut “Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja?”

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan pada perumusan masalah diatas maka diperoleh tujuan dalam penelitian ini penelitian sebagai berikut :

1. Menganalisis Motivasi pada pendidik Sekolah Menengah Atas (SMA).
2. Untuk menganalisis Kepuasan Kerja pada pendidik Sekolah Menengah Atas (SMA).
3. Untuk menganalisis Kinerja Karyawan pada pendidik Sekolah Menengah Atas (SMA).
4. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada pendidik Sekolah Menengah Atas (SMA).

MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pengambilan keputusan bagi manajer perusahaan terkait peningkatan Kinerja Karyawan untuk lebih memberikan kontribusi yang nyata.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar acuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

BATASAN PENELITIAN

Sementara studi saat ini memiliki nilai dalam menambah praktik dan teori, ada beberapa keterbatasan penelitian. Penelitian ini hanya menggunakan responden pengajar di tiga Sekolah Menengah Atas (SMA). Oleh karena itu, hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke semua SMA yang ada. Karena keterbatasan ini, ada banyak potensi menarik lainnya yang

seharusnya bisa lebih dieksplorasi. Penelitian yang sebelumnya telah menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berdampak pada tingkat kinerja karyawan di organisasi.

LANDASAN TEORI

Motivasi

Motivasi adalah hal intrinsik atau ekstrinsik dari seseorang dalam mencerminkan perbuatannya (Steg et al., 2016). Motivasi harus diberikan juga pada karyawan agar mereka dapat memiliki rasa kepercayaan diri yang lebih dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Motivasi adalah niat karyawan untuk mencapai suatu target yang diyakininya dapat dicapai (Muhtaseb & Daoud, 2018). Motivasi juga mengejar optimalisasi kerja yang di upayakan dapat menghasilkan suatu nilai (Wang et al., 2020).

Karyawan dapat merasakan upaya dari perusahaan yang menyeimbangkan keinginan perusahaan dan karyawan dari motivasi (Wang et al., 2020). Menurut Shorey et al., (2014) ketidakmampuan perusahaan dalam memotivasi karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai target yang sudah ditentukan. Perusahaan harus memiliki strategi yang baik dalam mempengaruhi persepsi karyawan. Menurut Wang et al., (2020) peran motivasi terdiri dari dua bagian yaitu peran individual dan peran organisasional. Peran individual adalah kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap, dan kemampuan. Peran organisasional meliputi; pembayaran gaji/upah, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pegawai, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Keadaan dalam diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu dan dengan tujuan serta usaha-usaha yang sejalan kearah pencapaian yang dituju (Wang et al., 2020).

Selain peran. konsekuensi motivasi juga terbagi dua yaitu ekstrinsik dan intrinsik (Hezberg & Frederick, 1959). Motivasi intrinsik meliputi prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan, dan kemungkinan berkembang. Sedangkan ekstrinsik yaitu;

a. **Kehidupan Pribadi**

Pada hakekatnya manusia merupakan pribadi yang utuh dan memiliki sifat-sifat sebagai makhluk individu dan makhluk sosial, kehidupan pribadi seseorang menyangkut berbagai aspek, yakni emosional, psikologis, dan sosial budaya serta kemampuan intelektual yang terpadu secara integrative dengan faktor kehidupan lingkungan.

b. **Gaji**

Upah yang dibayarkan pada waktu yang tetap, harga yang dibayarkan kepada orang-orang yang menyelenggarakan jasa.

c. **Kondisi kerja**

Merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Kondisi yang dimaksud adalah kondisi kerja yang baik, yaitu suasana nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

d. Keamanan Kerja

Hal yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, baik berupa materil dan non materil.

e. Hubungan Dengan Teman dan Atasan

Tingkat keeratan hubungan dengan teman dan atasan mempunyai pengaruh terhadap mutu dan intensitas interaksi yang terjadi dalam suatu kelompok.

f. Kebijakan dan Administrasi

Suatu mekanisme yang menetapkan batasan untuk tindakan administrative dan menentukan arah untuk diikuti.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang yang menginginkan keinginan atau tekanan untuk bertindak. Seseorang haruslah memiliki motivasi yang kuat dalam mengerjakan pekerjaan yang dilakukannya agar apa yang dihasilkan oleh karyawan tersebut maksimal.

Kepuasan Kerja

Penting bagi perusahaan untuk menyadari berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Parvin & Kabir (2011), kepuasan kerja menggambarkan seorang karyawan puas dengan pekerjaannya. Hal ini menjadikan perusahaan harus lebih peduli pada kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja adalah perasaan puas yang dirasakan karywan di tempat kerja mereka, karyawan tidak hanya akan tinggal dan bekerja untuk organisasi tetapi juga akan berbagi kelayakan organisasi dengan jaringan masing-masing (Gaddam, 2008). Kepuasan kerja menandakan seberapa puas seorang karyawan dengan posisi pekerjaannya saat ini. Menurut Robbins et al., (2010), kepuasan kerja menyumbang nilai-nilai dari rasa memiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sebuah konstruksi yang secara langsung terkait dengan berbagai hasil organisasi seperti perputaran karywan, motivasi, komitmen, dan produktivitas (Winterton et al., 2008).

Kepuasan kerja merupakan sikap secara umum dan tingkat perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins, 2008). Peranan Kepuasan kerja sangat berhubungan erat

dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Menurut Robbins (2008), ada empat peranan kepuasan kerja yaitu;

a. *Mentally Challenging Work*

Individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik tentang seberapa baik kerja mereka.

b. *Equitable Reward*

Karyawan menginginkan system bayaran yang mereka rasa adil, dan selaras dengan harapan-harapan mereka

c. *Supportive Working Condition*

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik.

d. *Supportive Colleagues*

Individu mendapat sesuatu yang lebih dari pada sekedar uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan, untuk sebagian karyawan memenuhi kebutuhan sosial.

Menurut As' ad (2014) ada empat konsekuensi dari Kepuasan Kerja bagi seorang karyawan yaitu;

a. Fisiologis

Berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja ataupun lingkungan fisik karyawan.

b. Psikologis

Berhubungan dengan minat karyawan, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat, intelegensi, dan keterampilan/pengalaman.

c. Sosial

Berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama karyawan dengan atasan dan bawahan.

d. Finansial

Jaminan dan kesejahteraan karyawan yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, dan kesempatan promosi

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja adalah persepsi dari seseorang yang merasa puas dalam melakukan pekerjaannya. Seperti halnya karyawan yang yang mendapat beban kerja lebih namun pemenuhan atas dirinya terpenuhi hingga karyawan tersebut merasa tidak ada hal yang dirugikan dari dirinya.

Kinerja Karyawan

Pencapaian dari tujuan perusahaan tergantung pada kinerja tenaga kerjanya. Kinerja Karyawan merupakan capaian atau hasil dari seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan kurun waktu tertentu dalam suatu perusahaan atau bidang yang digelutinya, sehingga karyawan yang berkualitas sangatlah dibutuhkan untuk dapat memberikan kontribusi yang maksimal untuk perusahaan, sebab hal itu sangatlah berpengaruh bagi kemajuan perusahaan (Robbins, 2008). Kinerja karyawan sering dilihat dari manajemen waktu, keterampilan, kepemimpinan, dan efisiensi kerja. Kinerja karyawan diidentifikasi dalam pengukuran kinerja ialah “tantangan”, karena penggunaannya memberikan hasil maupun masalah pada saat yang sama (Brown et al., 2009). Dikatakan demikian karena organisasi mengadopsi lebih dari satu tindakan subyektif (Bol et al., 2008). Kinerja karyawan merupakan perwujudan yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai. Kinerja karyawan menawarkan model baru bagi perusahaan untuk secara efektif memanfaatkan dan mengintegrasikan inovasinya untuk meningkatkan profitabilitas khususnya untuk dibidang manajemen strategis dan sebagian besar berkonsentrasi pada keterbukaan kolaboratif (Bogers et al., 2017). Keterbukaan digunakan untuk menandai sejauh mana perusahaan berpartisipasi dalam pengkolaborasian karyawan. Semakin tertutup karyawan semakin mengecil pula tingkat performa karyawan (Ashill et al., 2008).

Fenomena Kinerja Karyawan yang rendah biasanya disebabkan oleh rendahnya kompetensi, pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja dan mmotivasi terhadap pekerjaan, sehingga dalam pencapaiannya tidak sesuai dengan harapan (Waris, 2015). Menurut Waris (2015), ada lima peran Kinerja Karyawan yaitu;

a. Individual

Meliputi Pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki setiap individu

b. Leadership

Meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan dan team leader.

c. Team

Meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim

d. *System*

Meliputi system kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.

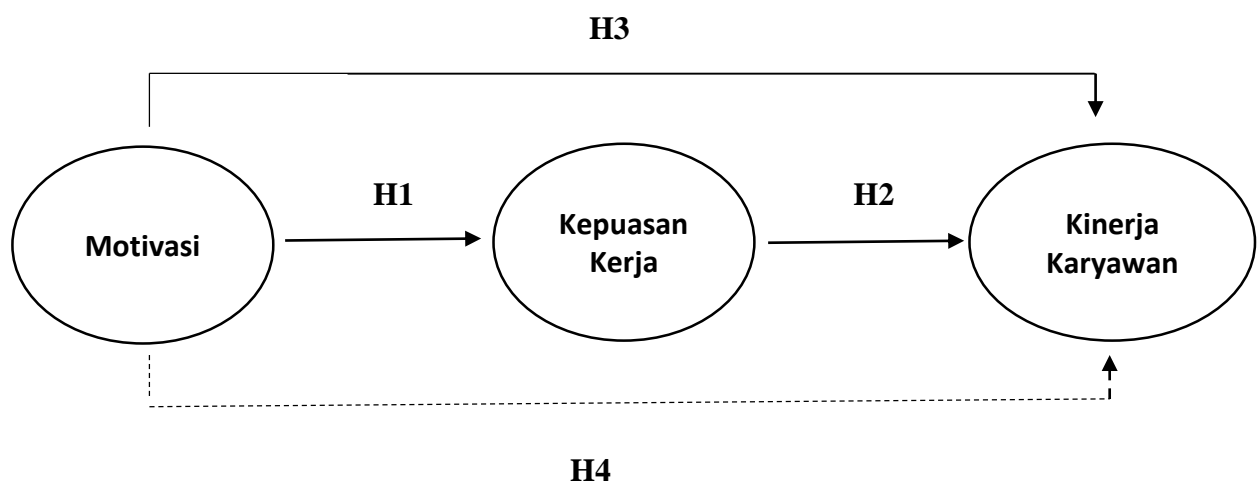
e. *Situation*

Meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara materil ataupun non materil yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan yang akan membuat tujuan dari perusahaan tercapai, ini menjadi tantangan tersendiri baik dari perusahaan juga karyawan dalam melakukan setiap tugasnya. Kinerja menilai apakah seseorang melakukan kerja dengan baik.

KERANGKA KONSEPTUAL

Rerangka konseptual ini dimodifikasi dari beberapa penelitian yang dilakukan oleh peneliti (Kefa, 2019) yang berjudul “*Occupational Stress, Motivation and Job Performance Among Employees*”, (Dordunu et al., 2020) yang berjudul “*Turnover Intentions and job performance of accountants: the role of religiosity and spiritual intelligence*”, dan (Manalo, 2020) yang berjudul “*The Mediating Role of Job Satisfaction on the Effect of Motivation to Organizational Commitment and work Engagement of Private Secondary High School Teachers in Metro-Manila*”. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Pada gambar diatas terdapat satu variabel independen yaitu Motivasi (X1), variabel mediasi yaitu Kepuasan Kerja (X3) dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (X4).

PENGEMBANGAN HIPOTESA

Adapun Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 Motivasi terhadap Kepuasan kerja

Menurut (Shorey et al., 2014), ketidakmampuan perusahaan dalam memotivasi karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai target yang sudah ditentukan. Kepuasan kerja adalah perasaan puas yang dirasakan karyawan di tempat kerja mereka, karyawan tidak hanya akan tinggal dan bekerja untuk organisasi tetapi juga akan berbagi kelayakan organisasi dengan jaringan masing-masing (Gaddam, 2008). Berdasarkan penelitian sebelumnya maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

H2 Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah perasaan puas yang dirasakan karywan di tempat kerja mereka, karyawan tidak hanya akan tinggal dan bekerja untuk organisasi tetapi juga akan berbagi kelayakan organisasi dengan jaringan masing-masing (Gaddam, 2008). Kemampuan bertindak tadi dapat diperoleh manusia baik secara alami atau dipelajari, walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasikan pada saat-saat tertentu saja (Bogers et al., 2017). Berdasarkan penelitian sebelumnya maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H2: Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H3 Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Shorey et al., 2014), ketidakmampuan perusahaan dalam memotivasi karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai target yang sudah ditentukan. Kemampuan bertindak tadi dapat diperoleh manusia baik secara alami atau dipelajari, walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasikan pada saat-saat tertentu saja (Bogers et al., 2017). Berdasarkan penelitian sebelumnya maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H3: Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

- H4 Motivasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja
- Menurut (Shorey et al., 2014), ketidakmampuan perusahaan dalam memotivasi karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai target yang sudah ditentukan. Kepuasan kerja adalah perasaan puas yang dirasakan karyawan di tempat kerja mereka, karyawan tidak hanya akan tinggal dan bekerja untuk organisasi tetapi juga akan berbagi kelayakan organisasi dengan jaringan masing-masing (Gaddam, 2008). Kemampuan bertindak tadi dapat diperoleh manusia baik secara alami atau dipelajari, walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasikan pada saat-saat tertentu saja (Bogers et al., 2017). Berdasarkan penelitian sebelumnya maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:
- H4:** Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

SIMPULAN

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa ketiga variable tersebut saling berhubungan, bahwa **terdapat pengaruh positif antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja**. Selain itu, ditemukan bahwa **terdapat pengaruh positif antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**. Akhirnya, penelitian ini menemukan bahwa **terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja**. Ketika motivasi manajer meningkat, disertai dengan kepuasan kerja yang baik, maka kinerja karyawan untuk organisasi pun akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2014. Psikologi Industri, Edisi Revisi. Yogyakarta: Sigma Alpha.
- Ashill, N. J., Roger, M., & Rod, M. (2008). The Effect of Management Commitment to Service Quality on Frontline Employees ' Job Attitudes , Turnover Intentions and Service Recovery Performance in a New Public Management Context ... The Effect of Management Commitment to Service Quality on Frontline, (May 2014).
- Bogers, M., Zobel, A., Afuah, A., Almirall, E., Dahlander, L., Frederiksen, L., ... The, W. (2017). The open innovation research landscape : established perspectives and emerging themes across different levels of analysis The open innovation research landscape : established. *Industry and Innovation*, 2716, 1–33.

- Bol, Jasmijn C, Smith, Steven D. *The Accounting Review*; Sarasota Vol. 86, Iss. 4, (July 2011): 1213-1230.
- Brown, T.C. and McCracken, M. (2009), "Building a bridge of understanding: How barriers to training participation become barriers to training transfer", *Journal of European Industrial Training*, Vol. 33 No. 6, pp. 492-512.
- Gaddam, S. (2008). Modeling Employer Branding Communication: The Softer Aspect of HR Marketing Management. *ICFAI Journal of Soft Skills*, 2(1).
- Greitens, T. J., & Joaquin, M. E. (2011). Perceptions of performance in US financial regulatory programs, 1993.
- Herzberg, Frederick, et.al. 1959. *The Motivation to Work*. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Knapp, M., Snell, T., Healey, A., Guglani, S., Evans-lacko, S., Fernandez, L., ... Ford, T. (2015). How do child and adolescent mental health problems influence public sector costs ? Interindividual variations in a nationally representative British sample, 6, 667–676.
- Kolb, A., Wehrl, H. F., & Hofmann, M. (2012). Technical performance evaluation of a human brain PET / MRI system, (August).
- Lambert, N. M., Clark, M. S., Durtschi, J., Fincham, F. D., & Graham, S. M. (2010). Benefits of Expressing Gratitude : Expressing Gratitude to a Partner Changes One ' s View of the Relationship.
- Mangkunegara, A. P. and A. Waris. 2015. Effect of Training, Competence and Dicipline on Employee Performance in Company (Case Studies in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 211, h. 1240-1251.
- Mcmurray, A., Pirola-merlo, A., Sarros, J. C., & Dimensions, E. (2010). Leadership , climate , psychological capital , commitment , and wellbeing in a non-profit organization, (November 2014). <https://doi.org/10.1108/01437731011056452>
- Molenaar, P. C. M., & Campbell, C. G. (2016). The New Person-Specific Paradigm in Psychology, 18(2).
- Muhtaseb, B. M. A., & Daoud, H. (2018). Tourism and Economic Growth in Jordan : Evidence from Linear and Nonlinear Frameworks, (September).
- Parvin, M. M., & Kabir, M. N. (2011). Factors Affecting Employee Job Satisfaction of Pharmaceutical Sector. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1, 113-123.
- Robbins, Stephen dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen*. Jilid I Edisi Ke Enam. Jakarta : PT.Prenhallindo.
- Robbins S. and Judge T. (2008). *Organizational Behavior* (12th ed.), New Jersey: Prentice

Hall, Inc.

Schlager, T., Bodderas, M., Maas, P. and Luc Cachelin, J. (2011), "The influence of the employer brand on employee attitudes relevant for service branding: an empirical investigation", *Journal of Services Marketing*, Vol. 25 No. 7, pp. 497-508.

Shorey, S., Chan, S. W., Chong, Y. S., He, H., & Nurs, W. J. (2014). *Western Journal of Nursing Research*.

Steg, L., Lindenberg, S., & Keizer, K. (2016). *Intrinsic Motivasi , Norms and Environmental Behaviour : The Dynamics of Intrinsic Motivasi , Norms and Environmental Behaviour : The Dynamics of Overarching Goals*, (October 2017).

Stockard, J. (2011). *Increasing Reading Skills in Rural Areas : An Analysis of Three School Districts*, 26(8).

Sumaedi, S., & Yarmen, M. (2015). *Measuring Perceived Service Quality of Fast Food Restaurant in Islamic Country : A Conceptual Framework ScienceDirect Measuring Perceived Service Quality of Fast Food Restaurant in Islamic Country : a Conceptual Framework*, (December).

Wang, Z., Sun, H., & Fan, B. (2020). *A novel steady-state maintenance simulation framework for multi- information disseminations in crowd network*, (2017).

Wijayanto, O. A. (n.d.). *ARTIKEL UTAMA KEARIFAN LOKAL (LOCAL WISDOM) DALAM PRAKTIK BISNIS DI INDONESIA*.

Winterton, J. (2009). *Competence across Europe : highest common factor or lowest common denominator ?*, 33(8), 681–700.