

Pengaruh Sikap Kewirausahaan, Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Komitmen terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Kementerian Perindustrian

Dewi Susita

State University of Jakarta, Indonesia

Corresponding author : dewisusita@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sikap kewirausahaan, kepribadian, kepuasan kerja dan komitmen terhadap efektivitas kerja karyawan Kementerian Perindustrian. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan 5 (lima) instrument yang sudah diuji validitas dan reliabilitas nya. Sampel terdiri dari 189 orang karyawan Kementerian Perindustrian yang dipilih menggunakan teknik *simple random sampling*. Data dianalisis dengan menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap kewirausahaan, kepribadian, kepuasan kerja dan komitmen berpengaruh langsung positif terhadap efektivitas kerja karyawan Kementerian Perindustrian. Selain itu juga ditemukan bahwa sikap kewirausahaan, kepribadian dan kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen.

Kata kunci: Sikap kewirausahaan, kepribadian, kepuasan kerja, komitmen dan efektivitas kerja

PENGENALAN

Dalam era hiperkompetisi yang semakin turbulen dan menantang, setiap organisasi dituntut memiliki *core competence*, begitu juga organisasi pemerintahan. Organisasi pemerintah harus menggunakan manajemen publik yang efektif dan efisien, karena harus tetap mempertanggung jawabkan segala sesuatunya kepada publik. Organisasi pemerintah harus siap menghadapi lingkungan tantangan yang unik kompleks dan bergejolak (Cohen, 2008 : 1).

Tugas pemerintah antara lain memberikan pelayanan prima, seperti yang tercantum dalam SK Menpan Nomor 63/KEP/M.PAN/M.PAN/7/2003. Hambatan yang sering terjadi dalam melakukan pelayanan berasal dari internal, seperti kurangnya sumber daya manusia yang berkualitas.

Kementerian Perindustrian merupakan suatu instansi Pemerintah yang mempunyai peran dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan industri, dengan target mencapai 7% pada tahun 2013, namun sekarang masih 6,3%. Target ini akan bisa diwujudkan dengan cara memperhatikan SDM yang dipunyai. Jumlah karyawan yang besar dan komposisi karyawan, yang banyak di usia produktif, diharapkan terjadi peningkatan efektivitas kerja, namun menurut data tahun 2010, terlihat bahwa kegiatan yang terlaksana lebih rendah dari anggaran yang tersedia, yaitu pada tahun 2010 sebesar 88%, tahun 2011 sebesar 84,5% dan tahun 2013 sebesar 91,70%.

Keban. Y (2004) dan Eris Y, 2007 berpendapat bahwa sistem manajemen PNS memiliki sejumlah kelemahan mendasar. Hal ini terlihat dari beberapa sikap pegawai antara lain: (1) Lebih banyak bekerja berdasarkan ketentuan yang ada saja, dan kurang kreatif. (2) Kondisi pegawai Kementerian Perindustrian seperti halnya kondisi pegawai pemerintahan lainnya, cenderung melaksanakan kegiatan berdasarkan petunjuk teknis (juknis) saja, dan kurang berani mengambil resiko untuk melakukan inovasi. (3) Kurang disiplin, hal ini terlihat dari data absensi yang ada, hanya 20 % pada tahun 2011, dan 30,05% pada tahun 2012 yang masuk sesuai dengan jadwal yang ditetapkan, sedangkan persentase kehadiran yang terbesar adalah pada jadwal yang masih bisa ditolerir. (4) Penyerahan laporan hasil kerja yang diberikan pegawai relatif sesuai dengan jadwal yang ditetapkan, namun laporan yang diberikan hanya sebatas laporan yang sesuai dengan yang diperlukan untuk administratif saja. (5) Pegawai mengerjakan pekerjaan tidak memikirkan apakah, mereka senang atau tidak, terhadap pekerjaan yang dilakukan. (6) karyawan kurang terlibat dalam tujuan organisasi secara menyeluruh. (7) Pengawasan yang dilakukan masih kurang, karena keterbatasan waktu, sedangkan pekerjaan relatif kompleks. (8) Pembelajaran yang diberikan kepada seorang karyawan juga tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilakukannya. (9) Pengembangan pegawai hanya ditentukan oleh organisasi, dan posisi jabatan tergantung pada ketersediaan dan penilaian lainnya diluar pendidikan yang dilakukan. (10) sulit untuk menentukan pola karir yang jelas (11) Instrumen penilaian karyawan yang efektif menurut pendapat Cascio (2006: 334), adalah sebagai berikut: a) relevan, b) sensitivitas, c) *reliability*, d) *acceptability*, e) praktis, f) kepemimpinan.

Penilaian PNS, menggunakan DP3, tidak cukup teliti untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai, karena persyaratan di atas belum semuanya terpenuhi.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian singkat diatas, penulis mengemukakan beberapa permasalahan penelitian; (1) Apakah terdapat pengaruh langsung sikap kewirausahaan terhadap efektivitas kerja? (2) Apakah terdapat pengaruh langsung kepribadian terhadap efektivitas kerja? (3) Apakah terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja? (4) Apakah terdapat pengaruh langsung komitmen terhadap efektivitas kerja? (5) Apakah terdapat pengaruh langsung sikap Kewirausahaan terhadap komitmen? (6) Apakah terdapat pengaruh langsung kepribadian terhadap komitmen? (7) Apakah terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen?

KAJIAN TEORETIK

Efektivitas Kerja

Robbin,S&Coulter,M(2013: 8), mengatakan bahwa: *Management involves ensuring that work, activities are completed efficiently and effectively by the people responsible for doing them, or at least that's what manager's aspire to do.*

Pengertian efektivitas yang lain menurut Griffin (2011: 6-13) adalah: *"Effectiveness is making the right decision and succesfully implementing them"*, dan John Howard (2001 : 4), yang mengatakan bahwa *Effectiveness is a state where of a tools, methods, and resources are use in appropriate manner to achieve the goals intended.*

Berdasarkan uraian di atas, dapat disintesis bahwa efektivitas kerja adalah ketepatan dalam memilih dan menggunakan peralatan kerja, metode kerja dan sumber daya, untuk mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi, dengan indikator sebagai berikut: ketepatan menggunakan peralatan kerja, ketepatan metode kerja, ketepatan sumber daya kerja dan ketepatan hasil kerja.

Sikap Kewirausahaan

Sikap Kewirausahaan ada dua kata, yaitu sikap dan kewirausahaan. Sikap menurut Robbin (2007:374), mengatakan bahwa sikap adalah sebagai berikut: *attitudes are evaluative statements favorable or unfavorable concerning objects, people, or events.*

Berkaitan dengan komponen sikap menurut pendapat Robbin, terdapat tiga komponen antara lain; (1) *affect; the emotional segment of an attitude*, (2) *cognition; the perception, opinion, or belief segment of an attitude*, (3) *behavior; the behavior segment of an attitude*

Pengertian kewirausahaan menurut Hisrich (2007: 10), *Entrepreneurship is the process of creating something new with value by devoting the necessary time and effort, assuming the accompanying financial, psychic, and social risk, and receiving the resulting rewards of monetary and personal satisfaction and independence.*

Selanjutnya Inderjit S (2007: 34) berpendapat bahwa kewirausahaan: *Entrepreneurship is about more than just creating new companies. It is in fact about the mindset one has, about doing new things and creating something from nothing. You can have an entrepreneurial mindset as an employee, as a parent, as a teacher, as a politician, or in anything you want to do. When anything is done in a manner that is innovative, pioneering, or out of the norm, and whether in business or other aspects of life- it is what really constitutes entrepreneurship and having an entrepreneurial mindset.*

Hal di atas didukung oleh Zimmerer (2005: 6), mengatakan bahwa: *"Applying creativity and innovation to solve the problems and to exploit opportunities that people face everyday"*

Sikap kewirausahaan menurut Meredith dalam Suryana (2000:15), yaitu: (1) Percaya diri (*self-confidence*). (2) Berorientasi tugas dan hasil. (3) Keberanian mengambil resiko. (4) Sifat kepemimpinan, kepeloporan, dan keteladanan. (5) Berorientasi dan memiliki perspektif dan pandangan ke masa depan. (6) Keorisinalan: Kreativitas dan inovasi.

Berdasarkan uraian konsep di atas dapat disintesis bahwa sikap kewira-usahaan adalah suatu pernyataan-pernyataan proporsional seseorang terhadap cara mengenali, cara pandang, perasaan dan kecenderungan melakukan sesuatu dalam lingkup aspek pelayanan ke pelaku usaha, dengan indikator sebagai berikut: berpikir inovatif, berpikir fleksibel, teguh pendirian, percaya diri, mempengaruhi orang lain, suka tantangan, tanggap terhadap perubahan, pengambil keputusan, dan memanfaatkan peluang.

Kepribadian Individu

Pendapat Schermerhorm (2010: 31), *Personality is the overall combination of characteristics that capture the unique nature of a person as that person reacts to and interacts with others.*

Menurut Colquitt (2009 : 294) kepribadian adalah: *Personality refers to the structures and propensities inside people that explain their characteristic patterns of thought, emotion, and behavior. personality creates people's social reputations the way they are perceived by friend, family, coworkers and supervisors.*

Karakteristik kepribadian menurut Gibson et al (2009: 117) antara lain: *Conscientiousness, extraversion-intraversion, agreeableness, emotional stability dan openness to experience.* Kelima karakter tersebut mempunyai perbedaan satu sama lain.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disintesiskan bahwa Kepribadian adalah pola perilaku dan cara berpikir yang khas yang menentukan penyesuaian diri seseorang terhadap lingkungan, dengan indikator sebagai berikut: *conscientiousness (C), ekstraversion (E), agreeableness (A), emotion stability (E), dan openness to experience (O).*

Kepuasan Kerja

Pendapat Newstrom dan Davis (2002: 208) yang mengemukakan: *Job satisfaction is a set of favorable feelings and emotions with which employees view their work. Jobsatisfaction is an effective attitude a feeling of relative like or dislike toward something.* Wexley dan Yulk (2006 : 272), mendefinisikan kepuasan kerja, *"Job satisfaction is emotional reactions to employment experiences are inevitable. One's thinking and feeling toward work"*.

Kepuasan kerja menurut Schermerhorn (2010: 72) adalah sebagai berikut: *"Job satisfaction is the degree to which individuals feel positively or negatively about their jobs"*

McShane/Von Glinow (2010: 108), dengan memperhatikan apa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan tersebut, seperti yang terlihat dalam pengertian di bawah ini: *"job satisfaction a person's evaluation of his or her job and work content"* Kepuasan kerja (job satisfaction). Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Colquitt, Lepine dan Wesson (2010: 105), bahwa kepuasan kerja adalah sebagai berikut: *Job satisfaction as a pleasurable emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experiences. It represents how you feel about your job and what you think about your job.* Kemudian Ivancevich, Kanopaske and Matteson (2008 : 153), berpendapat bahwa, *"Job Satisfaction an attitude that workers have about their jobs. It results from their perception of the jobs"*

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat dirumuskan suatu sintesis bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan suatu keadaan emosional positif dan menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja, yang ditandai dengan indikator-indikator: pekerjaan dan tugas yang dikerjakan, imbalan gaji/honor yang diterima, kesempatan promosi yang diperoleh, posisi dan jabatan yang diberikan, standar kerja yang ditetapkan, kondisi kerja yang ada, adanya pengakuan kerja dan dukungan rekan kerja.

Komitmen (Commitment)

Colquitt (2010: 69), yang menyatakan bahwa: *organizational commitment is defined as the desire on the part of an employee stays a member of the organization.* Pengertian komitmen menurut Newstrom dan Davis (2002 : 211), keterlibatan seseorang terhadap organisasi, dapat dilihat antara lain sebagai berikut: *Organizational commitment is the degree to which an employee identifies with the organization and wants to continue actively participating in it.*

Pendapat senada disampaikan oleh McShane dan Von Glinow (2010: 119) bahwa: *Organizational commitment refers to the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in a particular organization.*

Berdasarkan uraian di atas, dapat disintesiskan bahwa komitmen adalah keinginan untuk tetap bekerja dan berpihak serta berpartisipasi kepada organisasi dengan alasan afektif, berkelanjutan dan normatif, yang ditunjukkan dengan keinginan untuk tetap bekerja di organisasi, keinginan untuk terlibat aktif di organisasi, keinginan untuk memberikan kontribusi keberhasilan organisasi, keinginan untuk identifikasi dengan tujuan dan visi organisasi, keinginan untuk tetap bekerja di organisasi, keinginan untuk tetap ikut bertanggung jawab pada organisasi.

HIPOTESIS PENELITIAN

Dengan memperhatikan uraian di atas, dan berdasarkan kajian teori yang dikemukakan, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

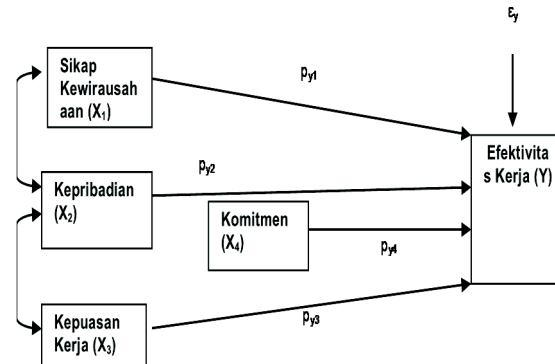
1. Terdapat pengaruh langsung positif sikap kewirausahaan terhadap efektivitas kerja
2. Terdapat pengaruh langsung positif kepribadian terhadap efektivitas kerja
3. Terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja
4. Terdapat pengaruh langsung positif komitmen terhadap efektivitas kerja
5. Terdapat pengaruh langsung positif sikap kewirausahaan terhadap komitmen
6. Terdapat pengaruh langsung positif kepribadian terhadap komitmen
7. Terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap komitmen

EXPERIMENTAL

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh langsung positif model penelitian tentang efektivitas kerja ditinjau dari sikap kewirausahaan, kepribadian, kepuasan kerja dan komitmen. Penelitian ini dilakukan di Kementerian Perindustrian dengan waktu penelitian pada tahun 2012-2013, terhadap 189 sample dengan

menggunakan random dari 358 populasi. Metode penelitian adalah kajian hubungan kausal, karena metode ini dianggap tepat untuk menjelaskan sebuah fenomena sosial. Penelitian ini mengkaji dan menganalisis hubungan langsung yang berjalan searah dengan menggunakan analisis jalur (path analysis).

Variabel digambarkan dalam bentuk konstelasi pengaruh antar variabel-variabel seperti gambar berikut:



Gambar 1 Model Konstelasi Penelitian

Keterangan:

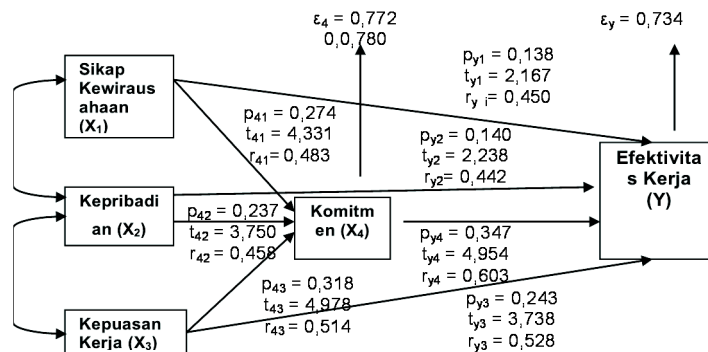
- X₁ = Sikap kewirausahaan
- X₂ = Kepribadian
- X₃ = Kepuasan kerja
- X₄ = Komitmen
- Y = Efektivitas Kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan pengujian yang merupakan persyaratan untuk melakukan analisa data dengan path analysis yaitu, uji normalitas dan uji signifikansi dan linearitas : maka diperoleh bahwa populasi berdistribusi normal, serta hubungan antara variabel-variabel dalam model signifikan dan linear.

Nilai koefisien jalur yang menggambarkan terdapatnya pengaruh langsung dan positif antara sikap kewirausahaan, kepribadian, kepuasan kerja terhadap efektivitas kerja, hal ini terlihat dalam gambar dibawah ini, dengan uraian adalah sebagai berikut: sikap kewirausahaan (X₁) terhadap efektivitas kerja (Y) sebesar 0,138 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,167 dan nilai $p=0,031$, kepribadian (X₂) terhadap efektivitas kerja (Y) sebesar 0,140 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,238 dan nilai $p=0,027$, kepuasan kerja (X₃) terhadap efektivitas kerja (Y) sebesar 0,243 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,738, serta komitmen (X₄) terhadap efektivitas kerja (Y) sebesar 0,347 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,954 dan $p=0,000$.

Nilai koefisien jalur yang menggambarkan pengaruh sikap kewirausahaan, kepribadian dan kepuasan kerja terhadap komitmen adalah langsung dan positif. Hal ini terlihat dalam gambar dibawah ini dengan uraian sebagai berikut: sikap kewirausahaan (X₁) terhadap komitmen (X₄) sebesar 0,274 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,331, dan nilai t_{hitung} lebih besar $p=0,505$, Kepribadian (X₂) terhadap komitmen (X₄) sebesar 0,237 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,750, dan nilai $p=0,000$, dan kepuasan kerja (X₃) terhadap komitmen (X₄) sebesar 0,318 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,978, dan nilai $p=0,000$.



KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan perhitungan statistik terhadap hasil penelitian tentang efektivitas karyawan Kementerian Perindustrian dapat di-simpulkan bahwa:

1. Sikap kewirausahaan berpengaruh langsung positif terhadap efektivitas kerja karyawan. Temuan ini berarti bahwa jika karyawan mempunyai sikap kewirausahaan yang baik, maka efektivitas kerja karyawan meningkat.
2. Kepribadian berpengaruh langsung positif terhadap efektivitas kerja karyawan. Temuan ini berarti bahwa jika kepribadian karyawan baik, maka efektivitas kerja karyawan akan meningkat.
3. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh langsung positif terhadap efektivitas karyawan. Temuan ini berarti bahwa jika kepuasan kerja karyawan tinggi, maka efektivitas kerja karyawan meningkat.
4. Komitmen berpengaruh langsung positif terhadap efektivitas karyawan. Temuan ini berarti bahwa jika komitmen karyawan tinggi, maka efektivitas kerja karyawan meningkat.
5. Sikap Kewirausahaan berpengaruh langsung positif terhadap komitmen. Temuan ini berarti jika karyawan mempunyai sikap kewirausahaan yang kredibel, handal, maka komitmen karyawan meningkat.
6. Kepribadian berpengaruh langsung positif terhadap efektivitas kerja karyawan. Temuan ini berarti bahwa jika karyawan mempunyai kepribadian yang baik, maka komitmen karyawan meningkat.
7. Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap efektivitas kerja karyawan. Temuan ini berarti bahwa jika kepuasan kerja karyawan tinggi, maka komitmen karyawan meningkat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variasi efektivitas kerja karyawan Kementerian Perindustrian dipengaruhi langsung positif oleh variasi sikap kewirausahaan, kepribadian, kepuasan kerja, dan komitmen. Begitu juga komitmen dipengaruhi langsung positif oleh sikap kewirausahaan, kepribadian dan kepuasan kerja.

RUJUKAN

- Akehurst, G & Comeche, J.M & Comeche, J. M & Galindo, M,A, *Job Satisfaction and Commitment in the Entrepreneurial SME*, Small Business Economics, Volume 31, 2009
- Alexander, A.; Cardoso, R; dan Ray, S, A Theory of Entrepreneurial Opportunity Identification and Development, *Journal of Business Venturing*, vol 18, No. 1, 2003
- Baba,z Vishwanath V.; Tourigny, Louise; Wang, Xiaoyun; Liu, Weimin Author Affiliation: McMaster U; U WI, Whitewater; U Manitoba; China Civil Aviation Management Institute Capital International Airport Source: Revue Canadienne des Sciences de l'Administration/ *Canadian Journal of Administrative Sciences*, vol, 26. Iss, March 2009
- Baek-Kyoo Joo, The Effects of Organizational Learning Culture, Perceived Job Complexity, and Proactive Personality on Organi-zational Commitment and Intrinsic Motivation, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, vol 16 no 1, Baker College, 2009
- Bayu. K, *Pengaruh Sikap Kewirausahaan Manajer dan partisipasi Anggota terhadap Implementasi Strategi Pemasaran Produk dan Implikasinya terhadap Kinerja Usaha Koperasi*, Bandung: Majalah Ilmiah UNIKOM, Vol. 8, No 2, 2011
- Cascio, F, W, *Managing Human Resources, Productivity Quality of Work Life, Profits*, 6th Edition, New York: McGraw Hill, 2006
- Chao C. Chen, Patroliag, Greena & Ann Crick, Does Entrepreneurial Self Efficacy Distinguish Entrepreneurs from Managers?, *Journal of Business Venturing*, vol 13, No 4, Juli, 1998.
- Clugston, M, R. *The mediating effects of multidimensional commitment on job satisfaction and intent to leave*. Journal of Organizational Behavior, 2000
- Cohen, A Work Commitment in Relation to Withdrawal Intentions and Unión Effectiveness, *Journal of Business Research*, Volume 26, Issue 1, 1993
- Cohen, S, Eimicke.W, Heikkila, T, *Menjadi Manajer Publik Effektiv Menciptakan Kinerja Tinggi Organisasi Pemerintah*, versi Bahasa Indonesia, Jakarta Pusat : PPM, 2011.
- Colquitt,A, J and Lepine, A, J and Wesson J. M, *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in the Workplace*, US: McGraw-Hill Irwin, 2010.
- Cristensen, K, S, A Classification of the Corporate Entrepreneurship Umbrella: Labels and Perspectives, *International Journal Management Enterprise Development*, Vol 1, No 4, 2004
- Cruen, W.T, Summers & Acito, Relationship Marketing Activities, Commitment, and Membership Behaviors in Professional Associations, *Journal of Marketing* 64(3):2000.
- Drucker F. Peter, *The Effective Executive: The Definitive Guide to Getting the Right Things Done*, New York Collins, 2006
- Dundon, E, *The Deeds of Innovationsa Cultuating the Synergy that Foster New Idea*, USA: American Management Association, 2002.

- Ekonugroho, M.W., *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Jendral Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral*, Jakarta: Kementerian Perindustrian, 2010
- Feist, J. & Gregory, J. Feist, *Theories of Personality*, America: McGraw Hill, 2010
- Francis et al, *The Influence of Entrepreneurs on Employees Affective Commitment in Micro and Small Organizations*, Tilburg University, 2011
- Gibson L. James, et al., *Organizations: Behavior, Structure, Process*. New York: McGraw-Hill, 2009.
- Griffin, W, Ricky, and Moorhead Gregory, *Organization Behavior Managing People and Organization*, New-York: Houghton Mifflin Comp, 2007.
- Harton, C, *Kepribadian seseorang*, Buletin Manajemen KWU, Program Magister Management FEUI, Bandung: Pajajaran Edisi September, 2010
- Hersey, P and Kenneth H. Blanchard, *Management Of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, 2000
- Hisrich, Robert.D, *Entrepreneurship*, Sixth edition, New York, McGraw-Hill Companies, Inc, 2003
- Howard, J, *Doing Job Better*,. 2001, <http://www.Mng.Djbet.Com>
- Ivancevich, M. John M, Konopaske, R, and Matteson, T, M, *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill, 2008.
- James, L.R and Mazerolle, *Personality and Work Organizations*, Thousand Oaks, CA: Sage Publication, 2002
- Jennifer M. George dan Gareth R. Jones. *Understanding and Managing; Organizational Behavior*. Fifth edition, New Jersey, Pierson Education, Inc, 2008
- Keban, Yermias T, Pokok-pokok Pikiran Perbaikan Sistem Manajemen SDM PNS di Indonesia, *Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik*, Volume 8 no 2, 2004
- Kreiser, Patrick; Louis Marino; dan K. Mark Weaver, *Assessing the Psychometric Properties of the Entrepreneurial Orientation Scale: A Multy-Country Analysis*. Entrepreneurship: Theory & Practice, Vol 26, 2002
- Kreitner and Kinicki, *Organizational Behavior: Key Concept, Skill and Best Practices*, New York: Mc Graw Hill Irwin, 2011
- Larsen & Buss, *Personality Psychology Domains of Knowledge about Human Nature*, New York: McGraw-Hill, 2010.
- Lazzarini G. Sergio, The Impact of Membership in Competing Alliance Constellations: Evidence on the Operational Performance of Global Airlines. *Strategic Management Journal*, April 2007
- Luthans, F, *Organizational Behaviors*. New York: McGraw Hill, Inc., 2008.
- Matsuno, Mentzer dan Ozsomer, The Effects of Entrepreneurial Proclivity and Market Orientation and Bussiness Performance, *Journal of Marketing*, 66 July, 2002
- Maynihan, M. L, *The Influence of Job satisfaction and Organizational commitment on Executive Withdrawal and Performance*, Cahrs working Paper, Cornell University, 2000
- McGrath, R.G, *Entrepreneurship, Small Firms and Wealth Creation: A Framework Using Real Options Reasoning, in Andrew Pettigrew, Howard Thomas, and Richard Whittington (Eds)*, New Jersey: Handbook of Strategy and Management, Sage Publication Ltd, 2002
- McShane and Von Glinow, *Organizational Behavior*, New York, Mc Graw-Hill Irwin, 2010
- Menteri PAN dan Reformasi Birokrasi (MenPan dan RB), Azwar Abubakar, *Rapat Kerja Sosialisasi Reformasi Birokrasi Pemerintah Daerah Regional III*, Jakarta, 2012
- Meyer, J.P. and Allen, N.J. A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations, *Human Resource Management Review*, 1, 2001
- Mullins, L.J, *Management and Organisation Behaviour*, England: Prentice Hall, 2005
- Newstrom, J.W and Davis, K., *Organizational Behavior, Human Behavior at Work*. 10th Edition, New York: McGraw-Hill International Edition, 2002.
- Noe et al, *Human Resource Management Gaining a Competitive Advantage*, New York: McGraw-Hill/Irwin, 2003
- Othman, A. K & Karim, Z. A, *Personality and Leadership Styles Among Top Management in Public Listed Companies in Malaysia*, Indonesia: Proceeding, USM, 2005.
- Ramosidi, J, *Factors Influencing Job Satisfaction Among Health Care Proffesionals at South Rand Hospitas*, South Africa: Mendusa Research, Unicersity of Limpopo, 2010
- Renzulli, S. Joseph, *Gritted and Talented Behavior and Education: A Special Issue of Exceptionality*, London: Lawrence Erlbaum Associates, 2002.
- Robbin P, Stephen and Judge A, Timothy, *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc., 2007.
- Robbin, P.S dan Coulter, M, *Management*, England: Pearson education Limited, 2013
- Sarasvathy, Saras D. and Venkataraman, Sankaran, Entrepreneurship as Methods: Open Questions for an Entrepreneurial Future, *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol 35, Issue 1. 2011
- Schermerhorn, Hunt, Osborn, Uhl-Bien, *Organizational Behavior*, USA: John Wiley & Sons, Inc, 2010.

- Seniati, L Pengaruh Masa Kerja, Kepribadian dan Kepuasan Kerja, dan Iklim Psikologis terhadap Komitmen Dosen pada Universitas Indonesia, Jakarta: Makara, *Sosial Humaniora*, Vol. 10, No 2, 2006
- Shaw, Delery & Abdula, Organization Commitment and Performance Among Guest Workers and Citizens of An Arab Country. *Journal of Business Research*, 56, 2003.
- Singh, Inderjit, *The Art and Science of Entrepreneurship*, Singapore: ALVIN, 2007.
- Slocum dan Hellriegel, *Principles of Organizational Behavior 12th Edition*. New York: South-Western Changage Learning International Student, 2009..
- Vecchio, P. Robert, *Organizational Behavior Core Concepts*, United State: Thomson South-Western, 2006
- Wagner A, John and Hollenbeck, R. J, *Organizational Behavior*, New Delhi: McGraw-Hill Publishing Company, Ltd, 2007.
- Wardani, S, et al, Analisis Efektifitas SIAP-PSB On Line dan Kinerja Panitia terhadap Kepuasan User di Wilayah Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta, *Jurnal Teknologi*, Vol 4, No.1, Juni, 2011
- Zimmerer, W. T, Norman M. Scarborough. *Essentials of Entrepreneurship an Small Bussinss Management*. Fourth edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2005.