

## Karakteristik Biografis dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Wita Farla<sup>a</sup>, Kosasih Zen<sup>b</sup>, Yuliansyah Diah<sup>c</sup>

<sup>a</sup> Universitas Sriwijaya, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen. Indonesia. Email: witaFarla@unsri.ac.id

<sup>b</sup> Universitas Sriwijaya, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen. Indonesia. Email: kossasih\_zen@yahoo.co.id

<sup>c</sup> Universitas Sriwijaya, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen. Indonesia. Email: yuliansyah\_diah@yahoo.com

---

### ABSTRAK

**Tujuan Penelitian** – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari karakteristik biografis terhadap kepuasan kerja dan kinerja individual serta apakah kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi antara karakteristik biografis dengan kinerja individual.

**Desain/Metodologi/Pendekatan** – Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas dan data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel 220 orang. Data dianalisis menggunakan analisis jalur.

**Temuan** – 1) Tidak ada pengaruh karakteristik biografis terhadap kinerja individual, 2) Ada pengaruh karakteristik biografis dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja individual, dan 3) Kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi (*intervening*) antara karakteristik biografis dan kinerja individual dosen.

**Keterbatasan Penelitian** – Untuk penelitian selanjutnya dapat ditambahkan variabel lainnya seperti karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi.

**Originality/Value:** -

**Kata kunci:** karakteristik biografis, kepuasan kerja, kinerja individual.

---

### PENDAHULUAN

Perguruan Tinggi dituntut untuk siap menghadapi tantangan globalisasi dengan menghasilkan lulusan yang dapat bersaing dan berguna di era global. Agar dapat menghasilkan lulusan yang baik, Perguruan Tinggi harus memiliki dosen-dosen yang berkinerja baik pula. Setiap dosen merupakan seorang individu yang di dalam dirinya terdapat karakteristik biografis. Karakteristik biografis terdiri dari usia, gender, dan lama bekerja (Robbins & Judge, 2013). Setiap variabel dari karakteristik biografis ini dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja dosen.

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu (Hasibuan, 2011). Sedangkan kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif seorang karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan evaluasi dari karakteristik-karakteristik pekerjaan tersebut (Robbins & Judge, 2013).

Usia dan masa kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan jenis kelamin tidak mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Robbins & Judge, 2013). Sementara itu penelitian lain menemukan bahwa jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan tapi, jika dilihat berdasarkan kepuasan kerja, hanya jenis kelamin dan pendidikan saja yang memiliki pengaruh pada kepuasan kerja sedangkan usia dan masa kerja tidak berpengaruh (Rehman, Ullah & Ul-Haq, 2015).

Hasil penelitian Daryanto, Sagala, & Badiran (2015) menemukan bahwa karakteristik biografis yang meliputi umur, jenis kelamin, masa kerja, dan pendidikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sementara itu penelitian Andriyani & Zunaidah (2010) menemukan bahwa karakteristik biografis yang meliputi jenis kelamin (gender), umur, status perkawinan, dan lama bekerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Disisi lain, kepuasan kerja akan berdampak pada kinerja karyawan (Robbins & Judge, 2013). Hasil penelitian Koesmono (2005), Engko (2008), Diana Sulianti (2009) dan Agustia (2011), menemukan bahwa kepuasan kerja seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Universitas Sriwijaya seperti halnya Perguruan Tinggi pada umumnya memiliki banyak dosen dengan beragam karakteristik biografis. Jika dilihat dari usia, dosen Universitas Sriwijaya ada berusia mulai dari 25 tahun-an sampai lebih dari 60 tahun-an. Begitupula dengan masa kerja, ada yang masa kerjanya kurang dari sepuluh tahun, tapi ada pula yang sudah puluhan tahun. Begitupula jika dilihat dari tingkat pendidikan ada yang berpendidikan S2 dan ada juga yang berpendidikan S3. Melihat keadaan ini dan berdasarkan kajian-kajian diatas bahwa terdapat inkonsistensi antara pengaruh atau dampak karakteristik biografis terhadap kepuasan kerja dan kinerja individual, maka dirasakan perlu untuk dilakukan penelitian lanjutan agar dapat mempertegas hubungan antar variabel-variabel tersebut.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### *Karakteristik Biografis*

Setiap karyawan memiliki karakteristik biografis yang berbeda-beda. Usia, jenis kelamin, dan masa kerja termasuk dalam karakteristik biografis karyawan yang akan mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Robbins & Judge, 2013).

### *Usia*

Lebih dari 800 studi menemukan bahwa karyawan yang lebih tua akan merasa lebih puas pada pekerjaannya, tapi studi lain menunjukkan hubungan yang berbentuk U. Pada karyawan profesional kepuasan akan terus meningkat seiring bertambahnya usia, sebaliknya pada karyawan non profesional tingkat kepuasan akan turun pada usia setengah baya kemudian akan naik lagi pada tahun-tahun berikutnya. Sedangkan pada kinerja karyawan ada keyakinan bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia (Robbins & Judge, 2013).

### *Jenis Kelamin*

Sebuah studi metaanalisis menemukan bahwa perempuan memperoleh nilai yang sedikit lebih tinggi dibandingkan laki-laki dalam ukuran-ukuran kinerja (Robbins & Judge, 2013).

### *Masa Kerja*

Masa kerja dinyatakan sebagai lamanya kerja seorang karyawan dimana masa kerja ini akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja (Robbins & Judge, 2013).

### *Tingkat Pendidikan*

Pendidikan merupakan faktor penting dalam menentukan kemampuan kerja karyawan. Pendidikan merupakan indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan (Hasibuan, 2011).

### *Kepuasan Kerja*

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional karyawan, dimana karyawan merasa senang dan cinta pada pekerjaannya. Kepuasan kerja dicerminkan melalui moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2011). Karyawan akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, jika tingkat kepuasan kerja yang dirasakan tinggi, sebaliknya karyawan akan menunjukkan sikap yang negatif, jika merasa tidak puas pada pekerjaannya (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2014).

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu (1) individual karyawan dan (2) pekerjaan itu sendiri. Faktor individual karyawan dapat berupa tingkat intelegensia (IQ), usia, gender, keadaan fisik, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja. Sedangkan faktor pekerjaan

itu sendiri terdiri dari jenis pekerjaan, struktur organisasi, kedudukan, kesempatan untuk dipromosi dalam jabatan, dan hubungan sosial (Mangkunegara, 2003).

#### *Dimensi Kepuasan Kerja*

Kepuasan kerja karyawan dapat diukur oleh beberapa dimensi. Robbins & Judge (2013) menyebutkan dimensi kepuasan kerja karyawan terdiri dari: gaji, promosi, pekerjaan itu sendiri, atasan, dan rekan kerja. Sedangkan Ivancevich et al. (2014) menambahkan kondisi pekerjaan dan keamanan pekerjaan sebagai faktor penyebab kepuasan kerja selain lima faktor yang telah disebutkan sebelumnya.

#### *Kinerja Individual Karyawan*

Kinerja individual merupakan hasil yang diperoleh oleh seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2003). Kinerja individual merupakan gabungan dari unsur: minat dan kemampuan, penerimaan atas delegasi tugas dan kemampuan, serta tingkat motivasi dan peran karyawan (Hasibuan, 2011).

Faktor internal dan faktor eksternal dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor internal berasal dari dalam diri karyawan dan berhubungan dengan sifat-sifat individu sedangkan faktor eksternal berasal dari luar diri karyawan, seperti sikap rekan kerja baik atasan maupun bawahan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi (Mangkunegara, 2003).

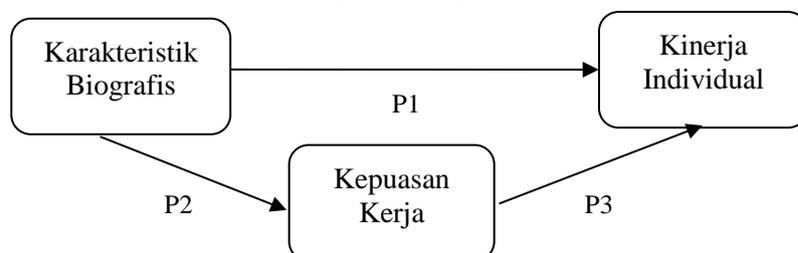
#### *Dimensi Kinerja Individual Karyawan*

Robbins & Judge (2013) menyatakan ada enam unsur yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu: kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu kerja, efektivitas, tingkat kemandirian, dan hubungan interpersonal. Sedangkan Mathis & Jackson (2010) menyatakan indikator dalam menilai kinerja individual karyawan, meliputi: kuantitas, kualitas, waktu penyelesaian, tingkat kehadiran, dan komunikasi.

#### *Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*

Terdapat beberapa pendapat yang membahas hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Judge, Thoresen, Bono, & Patton (2001) berpendapat ada beberapa model yang menunjukkan korelasi antara kepuasan dengan kinerja individual, yaitu (1) kepuasan kerja menyebabkan kinerja individual, (2) kinerja karyawan menyebabkan kepuasan kerja, (3) kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan sebab akibat, (4) hubungan kinerja karyawan dan kepuasan kerja dimoderasi oleh variabel lain, dan (5) tidak terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan pada model pertama, karyawan yang puas cenderung memiliki kinerja yang tinggi begitupula sebaliknya. Koesmono (2005), Engko (2008), Diana Sulianti (2009) dan Agustia (2011) menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan karyawan dan kinerja individual.

**Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian**



## **METODE PENELITIAN**

### *Rancangan Penelitian*

Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas yang digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dari beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian.

### *Jenis dan Sumber Data*

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Sumber data adalah data primer, yaitu data yang didapat dengan melakukan pengumpulan data langsung kepada responden atau objek penelitian.

### *Teknik Pengumpulan Data*

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner atau angket dimana responden akan mengisi sejumlah daftar pertanyaan yang diberikan. Kuesioner yang akan dibagikan terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan untuk melihat valid atau tidaknya suatu kuesioner sedangkan uji reliabilitas untuk melihat konsistensi jawaban dari sebuah kuesioner.

### *Populasi dan Sampel*

Populasi pada penelitian ini adalah dosen Universitas Sriwijaya. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *Purposive Sampling*. Jumlah sampel yang akan diambil sebanyak 220 orang dosen yang sedang aktif mengajar. Penentuan jumlah sampel ini berdasarkan pada jumlah sampel yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael, dimana dengan jumlah populasi dosen Universitas Sriwijaya sebanyak 1269 orang, yang terdiri dari dosen tetap PNS sebanyak 1106 orang dan dosen tetap non PNS sebanyak 163 orang (Mei 2017) dan dengan tingkat *error* 0,1 diperoleh jumlah sampel sebanyak 221 orang, dibulatkan menjadi 220 orang.

### *Teknik Analisis*

Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan *Path Analysis* (analisis jalur). *Path Analysis* adalah perluasan dari *multiple regression analysis* yang digunakan untuk mengetahui hubungan kausalitas antar variabel. Sebelum dilakukan analisis jalur, data terlebih dahulu dirubah dari data berskala ordinal menjadi data berskala interval dengan menggunakan program *Method of Succesive Interval* (MSI).

Analisis regresi akan melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara bersama-sama (uji F) maupun secara parsial (uji t). Uji F merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama yang digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika signifikansi  $< 0,05$ , artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sedangkan Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Jika signifikansi  $< 0,05$ , artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Persamaan regresi (1):  $Y_1 = b_1X_1 + e_1$

Persamaan regresi (2):  $Y_2 = b_1X_1 + b_2X_2 + e_2$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Gambaran Karakteristik Biografis Berdasarkan Usia*

**Tabel 1. Karakteristik Biografis Berdasarkan Usia**

<b>Kelompok Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persen</b>
25-45 tahun	94	42,7
46-65 tahun	105	47,7
Lebih dari 65 tahun	21	9,5
Total	220	100

Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas, sebagian besar responden berada pada kelompok usia 46 tahun sampai 65 tahun, sebesar 47,7 persen.

### *Gambaran Karakteristik Biografis Berdasarkan Masa Kerja*

**Tabel 2. Karakteristik Biografis Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persen</b>
Kurang dari 10 tahun	61	27,7
11-20 tahun	94	42,7
21-30 tahun	40	18,2
Lebih dari 30 tahun	25	11,4
Total	220	100

Sumber: data primer diolah, 2017

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden paling banyak berada pada kelompok masa kerja 11 tahun sampai 20 tahun sebesar 42,7 persen.

### *Gambaran Karakteristik Biografis Berdasarkan Pendidikan*

**Tabel 3. Karakteristik Biografis Berdasarkan Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persen</b>
S2	142	64,5
S3	78	35,5
Total	220	100

Sumber: data primer diolah, 2017

Data diatas menunjukkan sebagian besar responden berpendidikan S2, yaitu sebesar 64,5 persen.

### *Pengaruh Karakteristik Biografis terhadap Kepuasan Kerja*

**Tabel 4. Analisis Regresi**

	<b>Keterangan</b>	<b>Nilai</b>
Coefficient (uji t)	Standardized Coefficient (Beta)	0,60
	Significant	0,377

Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel diatas, karakteristik biografis tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini terlihat dari nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05 atau nilai  $0,377 > 0,05$ . Persamaan regresi (1) yang didapat adalah:  $Y = 0,060 X_1$ .

*Pengaruh Karakteristik Biografis dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja*

**Tabel 5. Analisis Regresi**

		<b>Keterangan</b>	<b>Nilai</b>
	Anova (uji F)	Significant	0,000
Karakteristik Biografis	Coefficient (uji t)	Standardized Coefficient (Beta)	0,002
		Significant	0,977
Kepuasan Kerja	Coefficient (uji t)	Standardized Coefficient (Beta)	0,522
		Significant	0,000

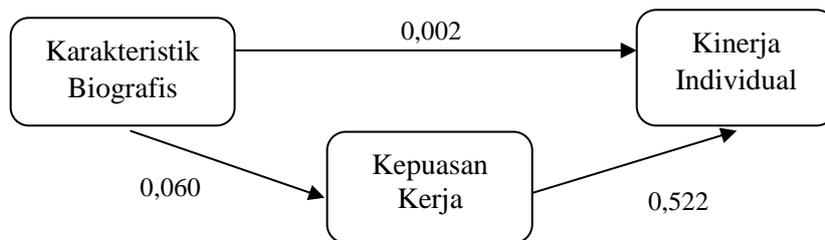
Sumber: data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel diatas, karakteristik biografis dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja individual. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan uji F yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ). Jika dilihat secara parsial, hanya kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja individual sedangkan karakteristik biografis tidak berpengaruh terhadap kinerja individual. Hal ini terlihat dari nilai signifikan untuk karakteristik biografis yang lebih besar dari 0,05 ( $0,977 > 0,05$ ) dan nilai signifikan untuk kepuasan kerja yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ). Persamaan regresi (2) yang didapat adalah:  $Y = 0,002 X_1 + 0,522 X_2$ .

*Analisis Jalur (Path Analysis)*

Untuk mengetahui apakah variabel kepuasan kerja mampu menjadi variabel yang memediasi antara karakteristik biografis dan kinerja individual, maka dilakukan analisis *intervening*.

**Gambar 2. Analisis Jalur**



Jika melihat nilai koefisien antar variabel, nilai koefisien karakteristik biografis terhadap kinerja individual sebesar 0,002 sedangkan nilai koefisien karakteristik biografis terhadap kinerja individual melalui kepuasan kerja sebesar  $0,060 \times 0,522 = 0,031$ . Nilai 0,031 ini lebih besar dari nilai 0,002 sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang mampu memediasi (*intervening*) antara karakteristik biografis dan kinerja individual.

Temuan pada penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Andriyani & Zunaidah (2010) yang menemukan bahwa karakteristik biografis tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja individual. Artinya peningkatan usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan tidak mempengaruhi kinerja dosen dalam bekerja. Walaupun dosen tergolong usia muda, masa kerja yang masih sedikit, dan tingkat pendidikan masih S2, tapi tetap melaksanakan kewajibannya sebagai seorang dosen. Begitupula dengan dosen yang sudah senior dan bergelar doktor, juga tetap

melaksanakan tugasnya sebagai seorang dosen yang melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Penelitian Koesmono (2005), Engko (2008), Diana Sulianti (2009) dan Agustia (2011) menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan karyawan dan kinerja individual, hal ini sejalan dengan temuan pada penelitian ini. Dosen yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memberikan kinerja yang lebih tinggi. Menurut Hasibuan (2011), kepuasan kerja karyawan dicerminkan melalui prestasi kerja. Karyawan akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, jika tingkat kepuasan kerja yang dirasakan tinggi. Begitupula sebaliknya, karyawan akan menunjukkan sikap yang negatif, jika merasa tidak puas pada pekerjaannya (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2014).

## **KESIMPULAN**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah: 1). Tidak ada pengaruh karakteristik biografis terhadap kinerja individual, 2). Ada pengaruh karakteristik biografis dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja individual, 3). Kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi antara karakteristik biografis dan kinerja individual dosen.

## **KETERBATASAN DAN PENELITIAN LANJUTAN**

Untuk penelitian selanjutnya dapat ditambahkan variabel lainnya seperti karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi.

## **REFERENSI**

- Agustia, D. (2011). Pengaruh Locus of Control Dan Perilaku Kepemimpinan Situasional Terhadap Prestasi Kerja Auditor Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Ekuitas*, 15(1), 1–22.
- Andriyani, & Zunaidah. (2010). PENGARUH KARAKTERISTIK BIOGRAFIS DAN KEMAMPUAN KERJA INDIVIDUAL DOSEN TERHADAP KINERJA DOSEN. *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis*, 50–67.
- Daryanto, E., Sagala, S., & Badiran, M. (2015). The Influence Of Individual Characteristics And Job Characteristics On Vocational School Teachers' Job Satisfaction In Province Of North Sumatera. *IOSR Journal of Research & Method in Education Ver. III*, 5(1), 2320–7388. <https://doi.org/10.9790/7388-05130611>
- Diana Sulianti K. L. Tobing. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11, pp.31-37.
- Engko, C. (2008). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem Dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening. *Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 1–12.
- H. Teman Koesmono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7, pp.171-188. <https://doi.org/10.9744/jmk.7.2.pp.171-188>
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2014). Organizational Behavior and Management. *Professional Safety*, 40(10), 36. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=9510242795&site=ehost-live>
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management*. *Workforce* (Vol. 46). <https://doi.org/10.1055/s-0030-1270560>
- Rehman, A., Ullah, M. I., & Ul-Haq, M. A. (2015). The Influence of Individual Characteristics on Organization Performance and Job Satisfaction, *66*(2), 119–137.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. *Pearson Education Limited* (Vol. 40). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

## TENTANG PENULIS

<b>Penulis pertama</b> Wita Farla merupakan salah satu dosen di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Penulis menempuh jenjang pendidikan Sarjana di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya dan melanjutkan pendidikan Magister di Program Magister Manajemen Universitas Sriwijaya. Penulis tertarik dengan topik penelitian mengenai Manajemen SDM dan Perilaku Organisasi. Beberapa penelitian yang telah penulis lakukan antara lain mengenai Kompetensi Dosen, Kepuasan Kerja Karyawan, dan Motivasi. Email: witaFarla@unsri.ac.id	<b>Penulis kedua</b> Kosasih Zen merupakan dosen senior di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Penulis menempuh jenjang pendidikan Magister di Program Pasca Sarjana Universitas Sriwijaya. Penulis memiliki beberapa bidang keahlian di bidang Manajemen SDM seperti Merancang Struktur Organisasi, Melaksanakan Analisis jabatan, Merancang Sistem Penilaian kinerja, dan Pengembangan Organisasi. Beberapa penelitian yang telah penulis lakukan antara lain mengenai Sistem Penempatan Karyawan, Sistem Penilaian Kinerja Karyawan, dan Struktur Organisasi. Selain itu penulis juga sering diundang sebagai instruktur pada program pelatihan karyawan di perusahaan-perusahaan BUMN. Email: kossasih_zen@yahoo.co.id
<b>Penulis ketiga</b> Yuliansyah Diah merupakan salah satu dosen senior di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Penulis menempuh jenjang pendidikan Magister di Program Magister Manajemen Universitas Sriwijaya. Penulis tertarik dengan topik penelitian mengenai Manajemen SDM dan Perilaku Organisasi. Penulis sering diundang sebagai instruktur pada program pelatihan karyawan di perusahaan-perusahaan BUMN. Email: yuliansyah_diah@yahoo.com	