

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS KANTOR DPRD PAREPARE)

*The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Employee
Performance (Case Study At Kantor Dprd Parepare)*

Rikayani Js¹, Fitriani², Tasrif³

Email : rikayani0312@gmail.com¹, fitri.fa29@gmail.com², tasrifali45@gmail.com³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend. Ahmad Yani No.Km. 6, Bukit Harapan, Kec. Soreang, Kota Parepare, Sulawesi
Selatan 91112

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor DPRD Parepare. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi dan angket. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada kantor DPRD Parepare. Dengan Kepuasan Kerja dapat diasumsikan mampu menciptakan perasaan senang, kenyamanan dalam bekerja dan memiliki rasa puas pada pekerjaan sehingga menjadi faktor pendorong dalam peningkatan Kinerja Karyawan dalam organisasi. Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD Parepare. Dengan Komitmen Organisasi dapat memotivasi seorang karyawan untuk bekerja lebih baik dan tetap bertahan pada perusahaan.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance at the Kantor DPRD Parepare. The data collection techniques used in this study were observation and questionnaires. The research method used is a quantitative method. The results of this study indicate that job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at the Kantor DPRD Parepare. Job satisfaction can be assumed to be able to create feelings of pleasure, comfort in work and have a sense of satisfaction at work so that it becomes a driving factor in improving employee performance in the organization. Organizational Commitment has a positive and significant effect on employee performance at the Kantor DPRD Parepare. Organizational commitment can motivate an employee to work better and stay with the company.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employee Performance



PENDAHULUAN

Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2011). Suatu organisasi membutuhkan manajemen untuk mengelola sumber daya dalam mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2014) menjelaskan bahwa manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Salah satu aspek penting yang akan menentukan keberhasilan ataupun kegagalan dalam organisasi adalah implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Anwar Prabu Mangkunegara (2013), mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai), pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Perusahaan berupaya mencari cara dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan penghargaan atau bonus kepada karyawan yang memiliki potensi yang baik. Hal ini dilakukan agar karyawan memiliki motivasi yang lebih dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu perusahaan juga berupaya memberikan kenyamanan dan keamanan di saat karyawan bekerja. Keamanan dalam konteks ini tidak hanya dalam kecelakaan kerja tetapi rasa aman dari kehilangan pekerjaan. Upaya-upaya yang dilakukan perusahaan akan membuat karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja. Karyawan juga akan merasa senang dan lebih memilih untuk bekerja diperusahaan atau organisasi tersebut dibandingkan bekerja diperusahaan lainnya.

Kepuasan karyawan merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Selain itu kepuasan kerja adalah salah satu indikator penting dalam mendapatkan hasil kerja yang optimal. Menurut Sunyoto (2012,p.26) kepuasan kerja adalah bentuk ungkapan perasaan dalam diri seseorang terhadap pekerjaannya. Perasaan yang dimiliki karyawan tersebut mampu mempengaruhi bagaimana seorang karyawan bekerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan meningkatkan kinerjanya, baik kualitas maupun kuantitas. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya akan membuat karyawan lebih produktif. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja cenderung lebih setia dan loyal terhadap perusahaan. Loyalitas tersebut dapat diartikan karyawan memiliki komitmen organisasi.

Pengertian Komitmen Organisasi menurut Alwi dalam Nanda dkk (2013) komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen yang tinggi akan membuat karyawan setia pada suatu perusahaan dan akan bekerja keras untuk kemajuan perusahaan. Pegawai akan berusaha berkontribusi dalam bentuk tenaga ataupun pikiran demi kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan. Komitmen ini merupakan timbal balik atas apa yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawan. Karyawan akan puas dengan pekerjaan mereka apabila perusahaan mampu memberikan timbal balik yang adil dan layak, hal tersebut akan meningkatkan komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan dan kepuasan kerja karyawan, karena hal tersebut memberikan timbal balik yang positif untuk perusahaan.

Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu terkait pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja antara lain, hasil penelitian yang dilakukan Hendra Kurniawan, Arasy Amiluddin (2015) yaitu Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Riris anggung cahyani, Ocky Sundari, Johnson Dongoran (2010)

menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dan Susanti, Palupiningdyah (2016) menyatakan bahwa kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Sedangkan hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja yaitu, Riris anggung cahyani, Ocky Sundari, Johnson Dongoran (2010) menyatakan Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan. Susanti, Palupiningdyah (2016) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Murni Rahmawati, Kristin Juwita (2019) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan Kristin, Erlina (2017) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian Kantor DPRD Kota Parepare Beralamatkan di Jl. Jendral Sudirman, Bumi Harapan, Kec. Bacukiki Barat, Kota Parepare, Sulawesi Selatan. waktu penelitian pada bulan Juni-Agustus 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor DPRD Parepare yang berjumlah 65 orang. Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti (Suharsimi Arikunto, 2010), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Sesuai dengan jumlah anggota DPRD Kota Parepare yakni sebanyak 65 orang, maka dalam pengambilan sampel merujuk pada pernyataan yang dikemukakan oleh Moh. Nazir (2011) bahwa apabila populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, namun jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana, dilihat dari sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana, dan besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti. Untuk peneliti yang risikonya besar tentu saja jika sampelnya besar hasilnya akan lebih baik.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS (*Statistical Package For Social Science*). Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Statistik Deskriptif
2. Uji Kualitas Data
3. Uji Asumsi Klasik
4. Uji Hipotesis
 - a. Analisis Regresi Linier Berganda
Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2014). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.
 - b. Uji Statistik Persial (Uji t)
Pengujian secara persial dilakukan dengan cara membandingkan antara tingkat signifikan t dari hasil pengujian dengan nilai signifikansi yang digunakan dalam penelitian. Cara pengujian persial yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :
 - 1) Jika nilai signifikan t dari hasil masing-masing variabel yang diperoleh dari pengujian lebih kecil dari nilai signifikan yang dipergunakan yaitu sebesar 5% (0,05), maka secara persial variabel *independent* berpengaruh terhadap variabel *dependent*.

- 2) Jika nilai signifikan t maka yang diperoleh dari pengujian lebih besar dari nilai signifikan yang dipergunakan yaitu sebesar 5% (0,05) maka variabel *independent* tidak berpengaruh terhadap variabel *dependent*.
- c. Uji Diterminan R Square
Uji diterminan R Square digunakan untuk mengetahui berapa besar variasi dari variabel *independent* dapat menjelaskan variabel *dependent*. Koefisien determinasi ganda (R Square) menunjukkan besarnya persentase pengaruh variabel *independent* secara serentak terhadap variabel *dependent*. Nilai R Square adalah antara nol dan satu.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Q	Standar Error
Konstanta	10,314	3,218
Kepuasan Kerja (X1)	0,159	0,071
Komitmen Organisasi (X2)	0,267	0,097

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan koefisien β merupakan bentuk sebuah persamaan regresi yang dapat dihasilkan sebagai berikut.

$$Y = 10,314 + 0,159X_1 + 0,267X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Mengalami Peningkatan 1% berarti hal ini menunjukkan bahwa nilai konstanta nya akan mengalami peningkatan sebesar 10,314%.

Tabel 2 Hasil Uji Statistik Parsial (Uji t)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	2,254	1,999	0,028	Signifikan
Komitmen Organisasi (X2)	2,739	1,999	0,008	Signifikan

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan ada atau tidaknya pengaruh secara signifikan variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Parepare**
Nilai t_{hitung} variabel Kepuasan Kerja lebih besar dari t_{tabel} (2,254 > 1,999) dan nilai signifikan t lebih kecil dari 0,05 (0,028 < 0,05), sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor DPRD Parepare, maka H_1 diterima.

2) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Parepare.

Nilai t_{hitung} variabel Komitmen Organisasi lebih besar dari t_{tabel} ($2,739 > 1,999$) dan nilai signifikan t lebih kecil dari ($0,008 < 0,05$), sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Parepare, maka H_2 diterima.

Tabel 3 Hasil Uji Diterminan R Square

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja (X1) Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,188	0,162

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinan yang terdapat pada nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,162. Hal ini berarti kemampuan variabel *independent* dalam menjelaskan variabel *dependent* sebesar 16,2%, sisanya 83,8% dijelaskan oleh variabel lain.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan di Kantor DPRD Parepare menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut berarti bahwa jika aspek-aspek yang mempengaruhi Kepuasan Kerja terpenuhi maka Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan.

Kepuasan Kerja pada penelitian ini menggunakan beberapa indikator sebagai alat ukur untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Adapun indikator Kepuasan Kerja yaitu pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, gaji atau upah yang pantas, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, dan rekan kerja yang mendukung.

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja dan prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Adapun indikator Kinerja Pegawai yang Menjadi alat ukur pada penelitian ini yaitu kualitas, kuantitas, dan pelaksanaan tugas.

Kualitas yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja. Pernyataan kuesioner pada penelitian ini terkait kualitas yang mana telah diuji validitas dan dinyatakan valid yaitu, Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan teliti tanpa adanya kesalahan, dan masalah pada pekerjaan, mampu Bapak/Ibu selesaikan dengan baik.

Kuantitas yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan. Pernyataan kuesioner pada penelitian ini terkait kuantitas telah melalui uji validitas dan dinyatakan valid yaitu Bapak/Ibu menyelesaikan beberapa pekerjaan pada saat sedang bekerja, dan saat sedang bekerja, Bapak/Ibu terkadang menunda menyelesaikan pekerjaan.

Pelaksanaan tugas yaitu kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Pernyataan kuesioner pada penelitian ini terkait pelaksanaan tugas telah melalui uji validitas dan dinyatakan valid yaitu, Bapak/Ibu tidak melakukan kegiatan lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan saat sedang bekerja, dan Bapak/Ibu melakukan pekerjaan dengan baik dan benar hingga pekerjaan itu selesai.

Dengan memperhatikan Kepuasan Kerja Pegawai, dimana pegawai dapat mengerjakan pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, gaji atau upah yang pantas, Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, dan rekan kerja yang mendukung. Maka akan menunjang pegawai berkinerja dengan tetap memberikan kualitas, meningkatkan kuantitas, dan melaksanakan tugas dengan baik yang mana akan menunjang peningkatan kinerja pegawai dan begitupu sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Hendra Kurniawan Arasy Amiluddin (2015), Riris anggung cahyani, Johnson Dongoran (2020), Susanti, Palupiningdyah (2016), dan Kristine, Erline (2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang dilakukan di Kantor DPRD Parepare menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu, besarnya Komitmen Organisasi pada pegawai akan meningkatkan kerjanya.

Komitmen Organisasi Menurut Moorhead dan Griffin (2013) komitmen organisasi (organizational commitment) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Sedangkan menurut Alwi dalam Nanda dkk (2013) komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi. Adapun indikator Komitmen Organisasi dalam Penelitian ini yaitu komitmen afektif, komitmen Berkelanjutan, komitmen normatif.

Adapun Kinerja Pegawai adalah hasil kerja dan prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Adapun indikator Kinerja Pegawai yang Menjadi alat ukur pada penelitian ini yaitu kualitas, kuantitas, dan pelaksanaan tugas.

Kualitas yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja. Pernyataan kuesioner pada penelitian ini terkait kualitas yang mana telah diuji validitas dan dinyatakan valid yaitu, Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan teliti tanpa adanya kesalahan, dan masalah pada pekerjaan, mampu Bapak/Ibu selesaikan dengan baik.

Kuantitas yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan. Pernyataan kuesioner pada penelitian ini terkait kuantitas telah melalui uji validitas dan dinyatakan valid yaitu Bapak/Ibu menyelesaikan beberapa pekerjaan pada saat sedang bekerja, dan saat sedang bekerja, Bapak/Ibu terkadang menunda menyelesaikan pekerjaan.

Pelaksanaan tugas yaitu kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Pernyataan kuesioner pada penelitian ini terkait pelaksanaan tugas telah melalui uji validitas dan dinyatakan valid yaitu, Bapak/Ibu tidak melakukan kegiatan lain yang tidak berhubungan

dengan pekerjaan saat sedang bekerja, dan Bapak/Ibu melakukan pekerjaan dengan baik dan benar hingga pekerjaan itu selesai.

Karyawan yang memiliki Komitmen Organisasi yang tinggi akan berusaha melibatkan diri untuk dapat memajukan perusahaan. Sehingga perusahaan perlu memperhatikan Komitmen yang dimiliki karyawan. Perusahaan dapat memberikan reward sebagai bentuk penghargaan atas Komitmen karyawan terhadap perusahaan agar dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Riris Cahyani, Ocky Sundari, Johnson Dongoran (2020), Susanti, Palupiningdyah (2016), Murni Rahmawati, dan Kristin Juwita (2019) yang menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian dilakukan di Kantor DPRD Parepare dengan menggunakan metode pembagian kuesioner pada 65 pegawai. Setelah melakukan penelitian, didapatkan hasil yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor DPRD Parepare. Dengan Kepuasan Kerja dapat diasumsikan mampu menciptakan perasaan senang, kenyamanan dalam bekerja dan memiliki rasa puas pada pekerjaan sehingga menjadi faktor pendorong dalam peningkatan Kinerja Karyawan dalam organisasi.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Parepare. Dengan Komitmen Organisasi dapat memotivasi seorang karyawan untuk bekerja lebih baik dan tetap bertahan pada perusahaan.

Saran

Untuk lebih meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor DPRD Parepare, perlu untuk memperhatikan hal-hal berikut ini:

1. Menciptakan lingkungan kerja yang relatif lebih nyaman bagi pegawainya serta memberikan kesempatan yang luas untuk promosi jabatan agar pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.
2. Melakukan evaluasi secara berkala untuk melihat Komitmen Organisasional pegawai dan memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki Komitmen Organisasi yang baik, serta meningkatkan kepedulian terhadap pegawai terutama kesulitan yang dihadapi di lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arina Nurandini. (2014). "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja (Studi Pada PERUMNAS Jakarta)". Skripsi. Semarang : Universitas Diponegoro.

- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumberdaya Manusia. CAPS: Yogyakarta
- Diana Sulianti K. I. Tobing.2013. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.
- Edy, Sutrisno.(2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Hendra Kurniawan dan Arasy Alimudin. (2015). Pengaru Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja danKedisiplinanTerhadap Kinerja Karyawan Pt. Garam (Persero). E-Jurnal Ilmu Manajemen Magistra, VOL. 1 No.2 Agustus E-ISSN: 2442-4315
- Murni Rahmawati, Kristin Juwita, (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur.
- Nanda, Irfan dkk, 2013. "Pengaruh Komitmen OrganisasionalTerhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera Kantor Cabang Batu)", Universitas Brawijaya, Vol.6 No.2.
- Prawirosentono, Suryadi dan Primasari, Dewi, 2015. Kinerja dan Motivasi Karyawan..BPFE, Yogyakarta.
- Riris anggung cahyani, Ocky Sundari, Johnson Dongoran.2020. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga).
- Simatupang. 2015. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Komitmen Organisasi PT. PLN (PERSERO) Distribusi Bali: Universitas Gajah Mada, Yogyakarta
- Siregar, Syofian. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Kencana.
- Sugiono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____,2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung:Afebata*
- _____,2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.*
- Susanti, Palupiningdyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening.
- Susanty, Aries, & Baskoro, Sigit Wahyu. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). J@ Ti Undip: Jurnal Teknik Industri.