

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN KEORGANISASIAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN KOTA JAMBI

Elin Lestari¹⁾, Edward²⁾, Sumarni³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi^{1,2,3}
E-mail korespondensi: elinlestari07@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Keorganisasian Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini dirancang menggunakan teknik penelitian survey dengan Sampel berjumlah 48 orang pegawai Pada Kantor Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kota Jambi. Metode pengumpulan data melalui observasi dan menggunakan kuesioner, diukur dengan sekala likert. Analisa menggunakan analisis deskriptip dan kuantitatif dengan menggunakan alat analisis adalah SPSS 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Diharapkan kedepannya pegawai dapat lebih meningkatkan kualitas kerjanya sehingga kinerja yang dihasilkan lebih baik serta dapat mempertahankan loyalitasnya pada organisasi.

Kata kunci: *Kepuasan kerja, komitmen organisasional, kinerja pegawai, survey, Kota Jambi*

Abstract

This study aims to determine the effect of job satisfaction and employee organizational commitment on employee performance. This study was designed using survey research techniques with a sample of 48 employees at the Office of Archives and Libraries of the City of Jambi. Methods of data collection through observation and using a questionnaire, measured with a Likert scale. Analysis using descriptive and quantitative analysis using analysis tools is SPSS 21. The results of this study indicate that job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, job satisfaction and organizational commitment have a positive and significant effect on performance employees. It is hoped that in the future employees can further improve the quality of their work so that the resulting performance is better and can maintain loyalty to the organization.

Keywords: *Job job satisfaction, organizational commitment, employee performance, survey, Jambi City.*

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan kinerja para karyawan. inerja juga merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Suatu organisasi yang berhubungan langsung

dengan publik memerlukan kinerja yang baik sehingga mutu pelayanan yang diberikan dapat memuaskan pelanggan.

Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2002) diantaranya, yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi. Di antara faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Seseorang yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimiliki untuk memberikan performa terbaiknya kepada organisasi tempat ia bekerja. Bahkan, karyawan yang puas akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal lebih diluar tanggung jawab formalnya. Disisi lain, apabila perusahaan tidak dapat memberikan fasilitas yang dan sesuai dengan keinginan karyawan maka dapat menimbulkan dampak negatif pada karyawan diantaranya menurunnya performa karyawan dalam bekerja, karyawan akan merasa malas dan hal itu tentu akan membuat perusahaan rugi dan tidak dapat mencapai tujuannya dengan baik.

Selain faktor kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, Komitmen organisasi juga dianggap dapat mempengaruhi kinerja dari para pegawai. Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya Griffin (2004). Pentingnya komitmen organisasi karena: (1) Pengaruhnya pada turnover, (2) Hubungannya dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa individu yang memiliki komitmen cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada pekerjaan (Morrison, 1997). Komitmen organisasi merupakan bentuk loyalitas dari karyawan kepada organisasi. Komitmen yang tinggi akan membuat karyawan setia pada perusahaan dan akan berkejakeras untuk kemajuan perusahaan.

Komitmen ini merupakan hasil timbal balik atas apa yang diberikan oleh organisasi bagi karyawan. Karyawan akan puas dengan pekerjaan mereka apabila organisasi mampu memberikan timbal balik yang adil dan layak, hal tersebut akan meningkatkan komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi. Komitmen Organisasional berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance (prestasi kerja) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2013) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Menurut Robbins (2012) kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan, Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011) kinerja adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seseorang, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan

buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Moekijat (2007) menyatakan bahwa kinerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pegawai tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung., Gibson (1987) menjelaskan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja : 1) Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. 2) Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. 3) Faktor organisasi.

Dari referensi lainnya menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu : 1. Kemampuan 2. Motivasi 3. Dukungan yang diterima 4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan 5. Hubungan mereka dengan organisasi. Lebih lanjut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa: "Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Robbins (2012) ada lima indikator, yaitu

- 1). Kualitas
- 2). Kuantitas
- 3). Ketepatan Waktu
- 4). Efektivitas
- 5). Kemandirian

Kepuasan kerja

Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan Kepuasan Kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Sementara itu, Luthans (2009) mengatakan Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Secara sederhana Kepuasan Kerja dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat orang-orang menginginkan dan menyenangi pekerjaan karena mereka merasa bahagia dalam melakukannya.

Menurut Robbins dan Judge (2016) indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1). Rekan Kerja, Hubungan karyawan dengan rekan-rekan kerjanya yang mampu memberikan dorongan sehubungan dengan pekerjaan mereka.
- 2). Pekerjaan secara umum, Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara umum, dan memiliki sebagian waktunya untuk menyelesaikan pekerjaan itu.
- 3). Pekerjaan itu sendiri, Seberapa baik karyawan menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan minat dalam diri seorang karyawan.
- 4). Gaji, Imbalan financial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dianggap pantas.

- 5). Kesempatan promosi, Kesempatan promosi jabatan yang dimiliki karyawan untuk lebih maju.
- 6). Supervisi, Pengawasan seperti apakah yang didapatkan oleh karyawan dalam perusahaan

Komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam suatu organisasi. Komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dapat dikatakan sebagai bentuk loyalitas ataupun kesukarelaan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang diberikan oleh organisasi.

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi (Robbins, 1996). Mowday (1992) menyatakan bahwa komitmen merupakan dimensi perilaku manusia yang digunakan untuk menilai loyalitas karyawan terhadap perusahaannya. Adapun menurut Luthans (2006) Pengertian komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Sidharta dan Margaretha (2011) menjelaskan bahwa komitmen organisasional adalah semacam kesepakatan antara individu-individu di dalamnya yang bersifat mengikat dan mengarah pada keseluruhan tujuan organisasi.

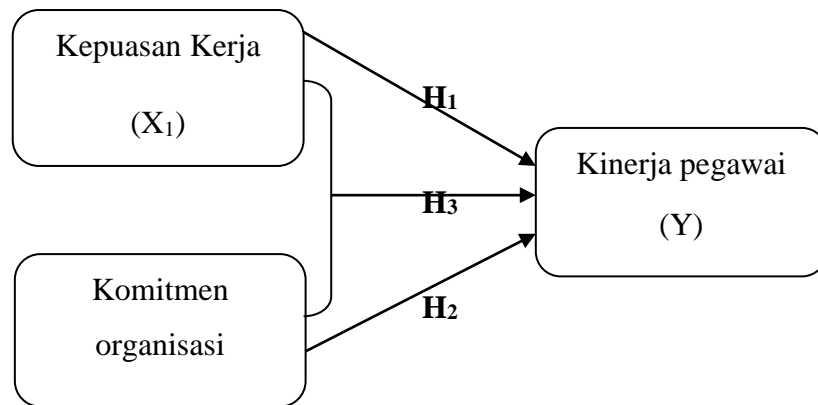
Untuk mengukur tingkat komitmen karyawan Allen dan Meyer (1993) menyatakan bahwa komitmen dibedakan menjadi 3 dimensi yaitu:

- 1). Komitmen afektif (*affective commitment*)
Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai di suatu organisasi.
- 2). Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)
Komitmen ini didasarkan pada persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika karyawan meninggalkan organisasi. Karyawan dengan komitmen keberlangsungan yang kuat akan meneruskan keanggotaan organisasinya, dikarenakan mereka membutuhkannya.
- 3). Komitmen normatif (*normative commitment*)
Normatif merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus dia berikan kepada organisasi, dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat akan tetap bergabung dalam organisasi karena mereka sudah merasa cukup dengan hidupnya.

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁ : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- H₂ : Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- H₃ : Diduga Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian

Penelitian ini dirancang menggunakan teknik penelitian survey. Maksud survey adalah untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian yang berupa kinerja pegawai, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi menggunakan data lapangan yang diperoleh secara langsung dari para pegawai yang menjadi responden. Penelitian ini juga menjelaskan pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

Populasi dan sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada kantor Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Jambi yang berjumlah 48 orang.

Jenis dan sumber data

Dalam penelitian ini menggunakan data primer diperoleh dari hasil jawaban responden dari survei melalui kuisioner yang disebarakan ke pegawai Kantor Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kota Jambi. Data diperoleh dari organisasi atau pihak yang terkait meliputi struktur organisasi, jumlah pegawai, dan laporan kinerja organisasi.

Metode analisis data

Analisis deskriptif Digunakan untuk menggambarkan variabel yang di teliti dari variabel tanpa melakukan pengujian. Caranya adalah dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk melihat apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel yang di teliti masuk dalam kategori. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2005: 45). Uji validitas di sini dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2005:41). sebuah konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,6 (Ghozali, 2005:42).

Uji parsial (uji t) ini dimaksudkan untuk melihat apakah variabel secara individu mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel independent lainnya konstan (Ghozali, 2005). Pengujian hipotesis secara simultan (keseluruhan) menunjukkan apakah variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dalam variable dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dan uji reliabelitas

Konstruk yang valid dan reliable didapatkan setelah melakukan beberapa kali iterasi pengujian sampai didapatkan nilai r hitung untuk uji validitas diatas 0,05 dan nilai

Reliabilitas diatas 0,6. Dari hasil *output* untuk masing-masing indikator sudah memenuhi kriteria dengan nilai seluruh indikator diatas 0,05. validitas konstruk dari semua variabel dan dimensi mempunyai nilai diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah memenuhi kriteria.

Uji hipotesis

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Dari hasil analisis regresi diketahui bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kota Jambi dengan nilai t hitung $2,237 > 2,0141$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan adanya rasa puas yang dimiliki oleh pegawai maka pegawai akan memberikan kontribusi pada pekerjaannya sehingga kinerja yang dihasilkan dapat membantu tercapainya tujuan dari organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Diana Sulianti K.I Tobing (2009) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, agar pegawai menghasilkan kinerja yang tinggi alangkah lebih baik jika organisasi dapat memperhatikan kepuasan yang dimiliki oleh pegawainya.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kota Jambi dengan nilai t hitung $2,321 > 2,0141$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, Komitmen yang dimiliki pegawai terhadap organisasi dapat dikatakan sebagai bentuk loyalitas ataupun kesukarelaan pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan yang diberikan oleh organisasi.

Any Mardiani dan Maya Sari Dewi (2015) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bank kalsel. Menurut Allen dan Meyer (1990) yang mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen akan bekerja penuh dedikasi, yang membuat karyawan memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih untuk menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama kinerja pegawai pada kantor Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kota Jambi dengan nilai f hitung $11,847 > 2,81$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja yang diperoleh pegawai maka tingkat kinerja pegawai juga akan tinggi. Selain kepuasan kerja, komitmen organisasi juga dianggap sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap profesinya maupun organisasi tempat bekerja seringkali menjadi isu yang sangat penting. Bahkan beberapa organisasi ada yang memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu persyaratan untuk memegang jabatan atau posisi yang ditawarkan, hal ini menunjukkan pentingnya komitmen di dalam organisasi.

Tabel. 1 Perhitungan hasil uji hipotesis
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	6,607	6,066		1,089	,282
	KEPUASAN KERJA	,570	,255	,326	2,237	,030
	KOMITMEN ORGANISASI	,190	,082	,338	2,321	,025

a. Dependent Variable: KINERJA

sumber: diolah peneliti, 2021

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Gambaran mengenai kepuasan kerja dalam kategori puas, gambaran mengenai komitmen organisasi cukup tinggi, demikian juga gambaran mengenai kinerja pegawai tinggi.
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Saran

Kantor Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kota Jambi sudah memberikan kepuasan kerja yang baik sebagai acuan dalam bekerja. Diharapkan kedepannya penerapan kepuasan kerja lebih ditingkatkan dan dapat terus dipertahankan.

Kinerja pegawai Kantor Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kota Jambi dapat dikatakan sudah baik namun dari segi kualitas pekerjaan yang dihasilkan diharapkan pegawai dapat lebih meningkatkannya .

Disarankan kepada pegawai meningkatkan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasinya saat ini, tidak beranggapan jika meninggalkan organisasi membutuhkan pengorbanan yang besar dan terus berusaha meningkatkan loyalitas pada organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JIAGANIS*, 3(1).
- Akbar, A., Al Musadieg, M., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(2), 33-38.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Bussing, A., Bissels, T., Fuchs, V., & Perrar, K. M. (1999). A dynamic model of work satisfaction: Qualitative approaches. *Human relations*, 52(8), 999-1028.

- Swift, C. O., & Campbell, C. (1998). Psychological climate: Relevance for sales managers and impact on consequent job satisfaction. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 6(1), 27-37.
- Maltz, E., & Kohli, A. K. (1996). Market intelligence dissemination across functional boundaries. *Journal of marketing Research*, 33(1), 47-61.
- Tsui, A. S., Pearce, J. L., Porter, L. W., & Tripoli, A. M. (1997). Alternative approaches to the employee-organization relationship: does investment in employees pay off?. *Academy of Management journal*, 40(5), 1089-1121.
- Mardiani, A., & Dewi, M. S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai Bank Kalsel. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 3(3), 269-280
- Hartline, M. D., & Ferrell, O. C. (1996). The management of customer-contact service employees: An empirical investigation. *Journal of marketing*, 60(4), 52-70.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Nadapdap, K. N. M. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1).
- Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. Telekomunikasi indonesia, tbk witel jatim selatan, malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 34(1), 38-46.
- Permata, C. I. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Staff Karyawan Pt. Subaindo Cahaya Polintraco Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(3).
- Robbins, S. P. (1996). *Organization Behavior. Concepts, Controversies, Applications* (7th Ed.). New Jersey : Prentice Hall.
- Robbins, Dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* (12th Ed). (Diana Angelica, Trans.). Jakarta: Salemba Empat
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1).
- Sidharta, N., & Margaretha, M. (2011). Dampak komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap turnover intention: studi empiris pada karyawan bagian operator di salah satu perusahaan garment di Cimahi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 10(2).
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production. *Agora*, 5(2).
- Sutrisno, S., Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan PT. Fumira Semarang). *Journal of Management*, 4(4).
- Tun Saputra, A. T., Bagia, I. W., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).