

Peran Kepuasan Kerja Memediasi Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa Ketewel di Gianyar

Ni Wayan Arik⁽¹⁾

⁽¹⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail : wayanarik20166@gmail.com

Diterima : 11 Agustus 2021

Direvisi : 12 Agustus 2021

Disetujui : 13 Agustus 2021

ABSTRACT

Companies with good performance have better competitiveness compared to other companies. This study is expected to determine the role of job satisfaction in mediating organizational commitment to employee performance at the Ketewel Village Credit Institution in Gianyar. The total population of 32 people was determined as a sample using the saturated sample method. Data analysis will be carried out using path analysis. This study found that either directly or indirectly job satisfaction mediates organizational commitment to employee performance at the Ketewel Village Credit Institution in Gianyar. It is recommended to the LPD to always ensure the employee's performance is in the best condition so that the goals can be achieved.

Keywords: Organizational Commitment, Job Satisfaction, Employee Performance

ABSTRAK

Perusahaan dengan kinerja yang baik kan memiliki daya saing yang lebih baik dibandingkan dengan perusahaan lainnya. Penelitian ini diharapkan dapat mengetahui peran kepuasan kerja memediasi komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa Ketewel Di Gianyar. Keseluruhan populasi yang berjumlah 32 orang ditetapkan sebagai sampel dengan metode sampel jenuh. Analisis data akan dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Penelitian ini menemukan bahwa baik secara langsung maupun tidak langsung kepuasan kerja memediasi komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa Ketewel Di Gianyar. Disarankan kepada pihak LPD agar selalu memastikan kinerja karyawan dalam keadaan terbaiknya agar tujuan dapat dicapai.

Kata Kunci: Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam menjalankan segala aktifitas yang ada diperusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan, akan mempengaruhi produktivitas perusahaan sehingga dapat berkembang (Kurniawan & Alimudin, 2015). Hal ini membuat perusahaan harus selalu berupaya melakukan optimalisasi kinerja yang dilakukan oleh para karyawannya (Changgriawan, 2017). Kinerja dapat diartikan sebagai hasil atau prestasi yang diperoleh oleh individu setelah melakukan sesuatu hal (Risqi *et al.*, 2015). Karyawan yang memiliki kinerja yang optimal akan membantu perusahaan untuk mengembangkan usaha dan juga mencapai tujuan yang telah ditetapkan, begitu juga sebaliknya (Zahara & Hidayat, 2017).

Perusahaan dengan kinerja yang baik kan memiliki daya saing yang lebih baik dibandingkan dengan perusahaan lainnya (Dewi *et al.*, 2021).

Sebagai salah satu aspek penting dalam meningkatkan kinerja, komitmen organisasional bisa dianggap sebagai faktor pendorong agar karyawan melakukan yang terbaik untuk organisasi/perusahaan (Yessica Nathania, 2018). Komitmen organisasional merupakan sikap yang ditunjukkan individu kepada organisasinya sehingga akan menunjukkan perhatian yang mendorong dalam mencapai tujuan organisasi (Septiani *et al.*, 2016). Karyawan yang berkomitmen akan memberikan kemampuan dan mengoptimalkan potensi yang dimilikinya untuk menyelesaikan segala beban dan tanggung jawab yang diberikan padanya (Prasetiyo *et al.*, 2020). Sangat penting bagi perusahaan untuk dapat membangun komitmen dari karyawannya. Dengan komitmen yang kuat, karyawan akan merasa lebih nyaman untuk bekerja di perusahaan dan akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang akan terlihat dari kinerja yang ditujukannya (Jatmiko *et al.*, 2015). Selain itu, dengan adanya dorongan dari komitmen organisasional karyawan tidak akan melakukan pekerjaan dengan setengah-setengah sehingga tujuan organisasi/ perusahaan dapat dicapai dan itu akan memuaskan dirinya (Pratama & Dihan, 2017).

Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan menunjukkan bahwa perusahaan menghargai segi daya upaya yang dilakukan karyawan (Zahara & Hidayat, 2017). Kepuasan kerja merupakan rasa puas yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selama bekerja (Fadhil & Mayowan, 2018). Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan akan mendorongnya untuk meningkatkan usahanya agar dapat memperoleh prestasi yang baik. Karyawan juga akan lebih puas jika pekerjaannya dapat terselesaikan dengan baik (Wati *et al.*, 2021). Kepuasan kerja karyawan memberikan dampak yang besar pada kinerjanya. Karyawan yang merasa tidak puas, akan melakukan pekerjaan dengan tidak optimal dan tanpa upaya untuk meningkatkannya (Changgriawan, 2017). Hal ini tentunya memberikan dampak yang besar pada segala aktivitas yang akan dilaksanakan di perusahaan. Menjamin kepuasan karyawan dalam bekerja harus dilakukan seluruh perusahaan agar karyawan berusaha sebaik mungkin membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya (Lie & Siagian, 2018).

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Ketewel merupakan salah satu lembaga keuangan non bank yang ada di Kabupaten Gianyar. Berdasarkan data hasil observasi menunjukkan tidak tercapainya target dari realisasi kerja yang ditentukan oleh pihak LPD. Hasil wawancara menunjukkan adanya ketidakpuasan karyawan dengan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan keahlian mereka, serta tunjangan yang diberikan oleh perusahaan yang tidak sesuai dengan beban kerja yang mereka miliki. Tidak ada pemberian reward kepada karyawan yang mencapai target tabungan, deposito maupun kredit. Karyawan yang mencapai target maupun tidak

mencapai target sama-sama tidak mendapatkan reward dari perusahaan. Pemberian imbalan yang tidak sesuai mengakibatkan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja, kepuasan kerja menurun dan karyawan pun cenderung memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Kinerja memiliki peran yang sangat penting dalam keberlangsungan usaha dan perkembangannya. Banyak aspek yang dapat digunakan perusahaan untuk mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya (Jatmiko *et al.*, 2015). Komitmen karyawan di dalam perusahaan dan kepuasan kerja yang dimilikinya akan membantu dalam meningkatkan kinerja. Perusahaan juga perlu melakukan evaluasi terhadap kinerja yang dimiliki karyawan agar dapat mengetahui kelemahan dan dapat segera diatasi (Kurniawan & Alimudin, 2015). Dari penelitian ini diharapkan dapat mengetahui peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Ketewel di Gianyar.

Karyawan yang berkomitmen sangat diperlukan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan komitmen karyawan akan mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan. Komitmen yang kuat akan membuat karyawan tersebut menunjukkan kinerja yang lebih baik dan optimal. Septiani *et al.*, (2016), Akbar *et al.*, (2017), serta Yessica Nathania (2018) menemukan bahwa komitmen organisasional mempengaruhi kinerja dengan positif dan signifikan. Sehingga, hipotesis yang diajukan yaitu:

H₁ : Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan karena hasil kerjanya dihargai dengan baik oleh karyawan. Kepuasan yang didorong dengan komitmen yang kuat akan membuat karyawan untuk lebih loyal pada perusahaan dan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerjanya demi tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan juga menunjukkan komitmennya di dalam perusahaan. Mus *et al.*, (2017), Wahab (2021), serta Teresa & Prabawanti (2017) menemukan bahwa komitmen organisasional mempengaruhi kepuasan dengan positif dan signifikan. Sehingga, hipotesis yang diajukan yaitu:

H₂ : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Karyawan yang puas dalam bekerja akan menunjukkan kemampuan terbaiknya dalam meningkatkan kinerjanya selama bekerja. Sehingga kepuasan ini akan membuat karyawan bekerja dengan lebih efektif dan efisien untuk membantu perusahaan dalam mencapai visinya. Kurniawan & Alimudin (2015), Lie & Siagian (2018), serta Risqi *et al.*, (2015) menemukan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja dengan positif dan signifikan. Sehingga, hipotesis yang diajukan yaitu:

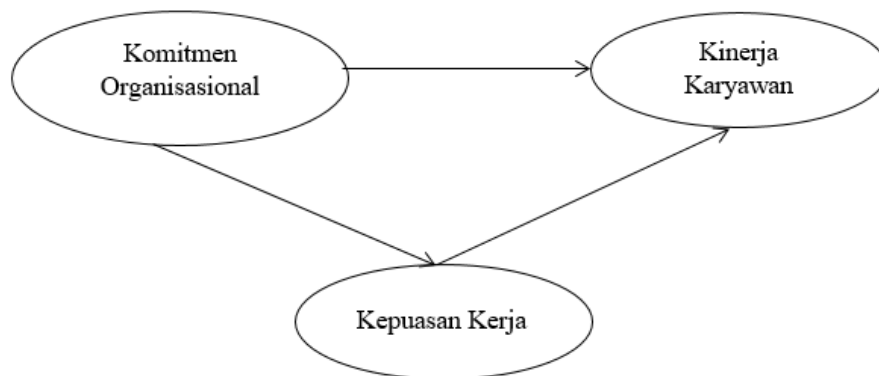
H₃ : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari kinerja yang ditunjukkan karyawannya. Karyawan yang puas dan juga berkomitmen akan membuat perusahaannya lebih berkembang dibandingkan perusahaan lainnya. Pratama & Dihan (2017) serta Lianna *et al.*, (2017) menyatakan bahwa secara positif dan signifikan kepuasan dapat memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja. Sehingga, hipotesis yang diajukan yaitu:

H₄ : Komitmen organisasional berperan memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif yang ditujukan untuk menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja. Penurunan pendapatan menandakan adanya masalah yang terjadi pada Lembaga Perkreditan Desa Ketewel sehingga dipilih sebagai lokasi penelitian. Keseluruhan populasi yang sebanyak 32 karyawan dijasikan sampel sehingga penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian sensus. Data primer dikumpulkan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan. Skala likert dengan lima pilihan jawaban digunakan untuk mengukur jawaban responden kepada masing-masing pernyataan pada kuesioner. Proses analisis data akan menggunakan analisis jalur (*path analysis*).



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Lianna *et al.*, (2017), Pratama & Dihan (2017)

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Tabel 1 memuat informasi bahwa instrumen penelitian adalah valid dari nilai koefisien korelasi $> 0,30$, dan reliabel dari nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$.

Tabel 1 Hasil Uji Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Komitmen Organisasional (X)	No. 1 – 10	$> 0,30$	Valid	$> 0,60$	Reliabel

2	Kepuasan Kerja (X2)	No. 1 – 10
3	Kinerja (Y)	No. 1 – 10

Sumber: Data diolah (2021)

Karakteristik responden yang terkumpul dari hasil penyebaran kuesioner yaitu responden laki-laki mendominasi lebih mendominasi yaitu sebanyak 19 orang (59,38%) sedangkan responden perempuan sebanyak 13 orang (40,63%). Responden tertinggi memiliki rentang usia 30 - 39 Tahun sebanyak 16 orang (50%), responden kebanyakan lulusan SMA/SMK sebanyak 30 orang (93,75%), dan responden terbanyak telah bekerja selama > 20 Bulan sebanyak 20 orang (62,50)

Dari hasil regresi yang ditunjukkan pada Tabel 2, diperoleh persamaan untuk substruktur 1 sebagai berikut:

$$\text{Pengaruh error (Pe}_1\text{)} = \sqrt{1 - R^2}$$

$$\text{Pe}_1 = \sqrt{1 - 0,860} = 0,374$$

$$M = \beta_1 X + e_1$$

$$M = 0,894 X + 0,374$$

Hasil diatas menunjukkan bahwa secara langsung, komitmen organisasional mampu meningkatkan kepuasan kerja secara positif dengan nilai koefisien regresi 0,894 serta pengaruh error 0,374.

Tabel 2 Hasil Uji Model Substruktur 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.658	2.446		1.495	.145
Komitmen Organisasional	.894	.066	.927	13.573	.000

Sumber: Data diolah (2021)

Dari hasil regresi yang ditunjukkan pada Tabel 3, diperoleh persamaan untuk substruktur 1 sebagai berikut:

$$\text{Pengaruh error (Pe}_2\text{)} = \sqrt{1 - R^2}$$

$$\text{Pe}_2 = \sqrt{1 - 0,927} = 0,270$$

$$Y = \beta_1 X + \beta_2 M + e_2$$

$$Y = 0,444X + 0,499M + 0,270$$

Hasil diatas menunjukan bahwa secara langsung, komitmen organisasional dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja dengan koefisien regresi masing-masing sebesar 0,444 dan 0,449 serta pengaruh error sebesar 0,270.

Tabel 3 Hasil Uji Model Substruktur 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.048	1.822		1.673	.105

Komitmen Organisasional	.444	.127	.470	3.507	.001
Kepuasan Kerja	.499	.131	.510	3.805	.001

Sumber: Data diolah (2021)

Besarnya pengaruh langsung, penagruh tidak langsung, serta penagruh total variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4 Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung Serta Pengaruh Total Variabel Penelitian

Variabel		Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Kepuasan kerja	Pengaruh Total
Komitmen Organisasional	Kepuasan Kerja	0,894		
Komitmen Organisasional	Kinerja Karyawan	0,444	0,446	0,890
Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	0,499		

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 4 menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja sebesar 0,894, pengaruh langsung komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan sebesar 0,444, pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,449, pengaruh tidak langsung komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,446 sehingga pengaruh totalnya menjadi 0,890.

Koefisien determinasi total akan digunakan untuk melakukan pemeriksaan validasi model yang mana hasilnya akan disajikan sebagai berikut ini:

Hasil koefisien determinasi total:

$$R^2_m = 1 - (Pe_1) (Pe_2)$$

$$R^2_m = 1 - (0,374) (0,270)$$

$$R^2_m = 1 - 0,10$$

$$R^2_m = 0,90$$

Artinya, model penelitian dapat menjelaskan sebesar 90% keragaman informasi yang ada pada data sedangkan untuk 10% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model dan juga pengaruh *error*.

Uji sobel berikut ini akan digunakan untuk menguji pengaruh mediasi dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja yang memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat yang disajikan dalam perhitungan berikut ini:

$$\begin{aligned} Z_{hitung} &= \frac{ab}{Sab} \\ &= \frac{0,40}{0,109} \\ &= 3,67 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan menunjukkan besarnya nilai Z_{hitung} (3,67) lebih besar dibandingkan dengan nilai Z_{tabel} (1,96) sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan antara komitmen organisasional terhadap kinerja perawat dapat ditingkatkan dengan mediasi kepuasan kerja.

Berdasar pada hasil analisis yang telah dilakukan sebelumnya, interpretasi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa Ketewel. Ini dapat dilihat dari nilai koefisien beta yang sebesar 0,444 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Septiani *et al.*, (2016), Akbar *et al.*, (2017), serta Yessica Nathania (2018) menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan positif dan signifikan.

Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Lembaga Perkreditan Desa Ketewel. Ini terlihat dari nilai koefisien beta sebesar 0,894 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Mus *et al.*, (2017), Wahab (2021), serta Teresa & Prabawanti (2017) menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan positif dan signifikan.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa Ketewel. Ini terlihat dari nilai koefisien beta sebesar 0,449 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Kurniawan & Alimudin (2015), Lie & Siagian (2018), serta Risqi *et al.*, (2015) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan positif dan signifikan.

Kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap Kinerja karyawan secara positif dan signifikan pada di Lembaga Perkreditan Desa Ketewel. Ini terlihat dari nilai Z_{hitung} (3,67) $> Z_{tabel}$ (1,96). Pratama & Dihan (2017) serta Lianna *et al.*, (2017) menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja dengan positif dan signifikan.

Simpulan

Hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini adalah (1) komitmen organisasional dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan positif dan signifikan, (2) komitmen organisasional dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan positif dan signifikan, (3) kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan positif dan signifikan, dan (4) mediasi kepuasan memperkuat mempengaruhi peningkatan pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Disarankan kepada pihak LPD agar (1) melakukan kegiatan *outing* dan membuat sistem tim dalam bekerja, (2) memberikan *reward* pada karyawan yang berprestasi, (3) mengevaluasi kebijakan terkait gaji pokok, uang lembur, dan THR.

Daftar Pustaka

- Akbar, A., Musadieg, M., & Mukzam, M. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt Pelindo Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 47(2), 33–38.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *Jurnal Agora*, 5(3), 1–7.
- Dewi, N. L. P. N. S., Agustina, M. D. P., & Kusyana, D. N. B. (2021). Memaksimalkan Kinerja Karyawan Melalui Peningkatan Employee Engagement Dan Budaya Organisasi. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(2), 550–560.
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 40–47.
- Jatmiko, E. D., Swasto, B., & N, G. E. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 21(1).
- Kurniawan, H., & Alimudin, A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam (Persero). *E-Jurnal Ilmu Manajemen Magistra*, 1(2), 1–13.
- Lianna, L., Suhana, & Romadi. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Guru Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Infokam*, 13(1), 33–41.
- Lie, T. F. L., & Siagian, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner. *Agora*, 6(1), 1–6.
- Mus, A., Koesmono, T., & Wulani, F. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Bobong. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Manajemen (Kamma)*, 6(1), 1–10.
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., Hakim, L., Kunci, K., Kepemimpinan, G., Organisasional, K., Organisasi, B., Kerja, L., & Kerja, K. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Dimensi*, 9(2), 186–201.
- Pratama, M. A. P., & Dihan, F. N. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jbti : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 8(2), 115–135.
- Risqi, R. O., Ushada, M., & Supartono, W. (2015). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pendekatan Kansei Engineering Perusahaan Xyz. *Agritech*, 35(1), 78–87.
- Septiani, M., Sunuharyo, B., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 40(2), 98–105.
- Teresa, R., & Prabawanti, B. E. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Karya Taruna Teknik. *Open Journal Systems Universitas Katolik Indonesia Atmajaya*, 113–122.
- Wahab, W. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru. *Mapan: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi Dan Perbankan*, 1(2), 127–139.

- Wati, I. G. A. S. P., Wulandari, N. L. A. A., & Suputra, G. A. (2021). Peran Kepuasan Memediasi Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Se-Kecamatan Abiansemal. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(2), 630–642.
- Yessica Nathania. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warunk Upnormal Surabaya. *Agora*, 6(1), 1–9.
- Zahara, R. N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 1(2), 150–156.