

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Padi Mandiri Valuta (*Money Changer*) di Sanur

I Kadek Susastra Ari Saputra⁽¹⁾

I.A Putu Widani Sugianingrat⁽²⁾

Putu Krisna Adwitya Sanjaya⁽³⁾

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾

e-mail: kadek.saputra578@gmail.com

Diterima: 22 Agustus 2021	Direvisi: 25 Agustus 2021	Disetujui: 02 September 2021
---------------------------	---------------------------	------------------------------

ABSTRACT

Human resources are one of the most decisive factors for the success or failure of organizations in achieving goals, both public and private organizations. The purpose of this study was to determine the effect of satisfaction and organizational commitment on employee performance at PT. Padi Mandiri Valuta (Money Changer) in Sanur by taking a sample of 56 people. The test instrument used is the Validity and Reliability Test with Multiple Linear Regression Analysis Techniques. The results of the analysis show that: (1) job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. (2) organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. (3) job satisfaction and organizational commitment have a positive and significant effect on employee performance. In improving employee performance, the company is expected to pay attention to what is the job responsibility of each employee in terms of supporting the goal of achieving good performance, the company is able to provide incentives in accordance with the quality and quantity of work produced in order to be able to encourage employees to be able to provide the best potential and achieve the given work target, with this employees will feel satisfaction at work and can increase commitment so that they can make employees work more effectively and stay with the company.

Keywords: *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employee Performance*

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan, baik organisasi publik maupun private. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Padi Mandiri Valuta (*Money Changer*) di Sanur dengan mengambil sampel sebanyak 56 orang. Uji Instrumen yang digunakan adalah Uji Validitas dan Reliabilitas dengan Teknik Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diharapkan perusahaan untuk memberikan perhatian dengan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan dari setiap karyawan dalam hal menunjang tujuan pencapaian kinerja yang baik, perusahaan mampu memberikan insentif sesuai dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan agar mampu mendorong karyawan untuk dapat memberikan potensi terbaik dan mencapai target kerja yang diberikan, dengan ini karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja serta dapat meningkatkan komitmen sehingga bisa membuat karyawan bekerja lebih efektif dan tetap bertahan pada perusahaan.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan, baik organisasi publik maupun private (Sudarmanto, 2015). Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja tinggi dalam mencapai tujuan. Untuk membuat karyawan memiliki kinerja yang tinggi, perusahaan harus memerhatikan harapan dan kebutuhan karyawan agar memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan. Tugas yang terkait dengan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diprolehtenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arah yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi (Audenaert et al., 2019). Kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Syamsuddinor, 2014). Kinerja umumnya dikatakan sebagai pengukur seseorang pada hasil pekerjaannya. Informasi tentang kinerja merupakan suatu hal yang digunakan untuk mengevaluasi proses kinerja yang dilakukan perusahaan selama ini telah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Menurut (Mangkunegara, A. P, 2012) (dalam Apriani, 2012) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Banyak faktor yang dapat membentuk kinerja karyawan, salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Agar kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya dapat meningkat maka perusahaan harus menyesuaikan tingkat upah yang diterima sesuai dengan pekerjaannya, pemberian promosi bagi karyawan yang mampu berkembang dalam pencapaian target perusahaan, memberikan fasilitas untuk karyawan yang bertugas dalam penarikan uang dan lain sebagainya. Kepuasan kerja dapat dilihat dari bagaimana cara karyawan menyukai pekerjaannya, umumnya dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah rasa nyaman dan

hubungan yang positif antara sesame karyawan Bakotic (2013). Sagian (Widodo, 2015:170) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Faktor lainnya yang mendorong munculnya kinerja adalah komitmen organisasional. Menurut Luthans (2012:249) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan berusaha memberikan usaha maksimal bahkan melebihi ekspektasi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Padi Mandiri Valuta (*Money Changer*) di Sanur. (2) pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Padi Mandiri Valuta (*Money Changer*) di Sanur. (3) pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Padi Mandiri Valuta (*Money Changer*) di Sanur.

Hasil beberapa penelitian menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, diantaranya (Mega Arum Yuanda, 2012), (Putu Yudha Asteria Putri dan Made Yenni Latrini, 2013), (Sajangbati, 2013) dan (Asnawi, 2014) hasil penelitian secara umum menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya, hipotesis dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut :

H1 : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Padi Mandiri Valuta (*Money Changer*) di Sanur.

Penelitian (Agus Ali Suharto, 2012) tentang pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, secara umum menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Pamungkas, 2014), (Aditya Nanda Priyatama, 2014) dan (Mekta, H.Q., 2017) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (Henry Haris, 2017) menunjukkan apabila komitmen organisasional mengalami peningkatan atau perbaikan akan memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan begitu juga sebaliknya. Berdasarkan penelitian sebelumnya, hipotesis dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut :

H2 : Diduga Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Padi Mandiri Valuta (*Money Changer*) di Sanur.

(Susanti, 2016), (Kristine, 2017) menunjukkan keterkaitan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional dapat memberikan pengaruh secara langsung terhadap peningkatan

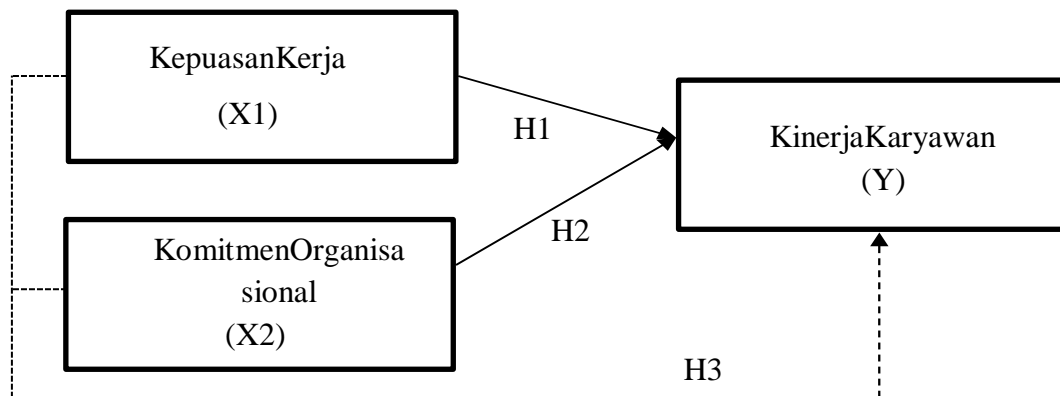
kinerja karyawan. Penelitian (Novita, Sunuharjo, B. S., & Ruhana, 2016) juga menunjukkan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya, hipotesis dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut :

H3 : Diduga Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Padi Mandiri Valuta (*Money Changer*) di Sanur.

Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian adalah sebesar 56 orang karyawan PT. Padi Mandiri Valuta (*Money Changer*). Dengan menggunakan metode penentuan sampel yaitu sampel jenuh. Variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel bebas (kepuasan kerja dan komitmen organisasional) dan variabel terikat (kinerja karyawan). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner dan melakukan wawancara. Pengujian instrumen dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda yang terdiri atas uji determinasi, uji signifikansi parsial (uji t), dan uji signifikansi simultan (uji F).

Gambar 1. Kerangka Berpikir



Sumber : Ari Saputra (2021)

Berdasarkan data pada Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa jika dilihat dari jenis kelamin, sebanyak 42 orang (75%) berjenis kelamin laki-laki dan sisanya sebanyak 14 orang (25%) berjenis kelamin perempuan dikarenakan jumlah pada bidang customer service harus lebih banyak laki-laki daripada perempuan dan juga di bidang penarikan diwajibkan responden laki-laki semua. Dari segi usia, kebanyakan responden memiliki usia 18 - 30 tahun yaitu sebanyak 40 orang (71,4%), kemudian disusul usia 31 - 40 tahun sebanyak 16 orang (28,6%) dikarenakan pada umur tersebut sudah bisa mencari pekerjaan. Untuk kategori masa kerja, sebagian besar responden telah bekerja selama 1 - 5 tahun sebanyak 53 orang (94,6%), kemudian responden

dengan masa kerja diatas 5 tahun sebanyak 3 orang (5,4%) dikarenakan perusahaan baru beroperasi selama 7 tahun sehingga lebih dominan karyawan yang bekerja 1-5 tahun.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Pilihan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	42	75%
	Perempuan	14	25%
	Total	56	100%
Usia (tahun)	18-30 tahun	40	71,4%
	31-40 tahun	16	28,6%
	41-50 tahun	0	0%
	> 50 tahun	0	0%
	Total	56	100%
Kategori	Pilihan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Masa Kerja	< 1 tahun	0	0%
	1-5 tahun	53	94,6%
	> 5 tahun	3	5,4%
	Total	56	100%
Pendidikan terakhir	SD/SMP	0	0%
	SMA/SMK	40	71,4%
	Diploma	8	14,3%
	S1	8	14,3%
	Total	56	100%
Pendapatan/Bulan	Rp 1.000.000 - Rp 2.000.000	21	37,5%
	Rp 2.000.000 - Rp 3.000.000	30	53,6%
	> Rp 3.000.000	5	8,9%
	Total	56	100%

Sumber : data diolah (2021).

Dari pendidikan terakhir, sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 40 (71,4%), kemudian responden yang memiliki tingkat pendidikan Diploma sebanyak 8 orang (14,3%) dan tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 8 orang (14,3%) hal ini dikarenakan pendidikan SMA/SMK sudah mengerti dan paham untuk bekerja dan bisa bertanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari pendapatan/bulan, sebagian besar responden memiliki pendapatan/bulan Rp 2.000.000 - Rp 3.000.000 sebanyak 30 orang (53,6%), kemudian pendapatan/bulan Rp 1.000.000 - Rp 2.000.000 sebanyak 21 orang (37,5%) dan pendapatan/bulan diatas Rp 3.000.000 sebanyak 5 orang (8,9%) hal ini dikarenakan pemberian gaji karyawan berpacu dengan upah minimum kabupaten/kota.

Hasil pengujian instrumen dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas menunjukkan nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 sehingga seluruh *item* pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid dan setiap variabel memiliki *Cronbach's alpha* lebih dari 0,60

sehingga dapat dikemukakan bahwa setiap *item* pernyataan dalam instrumen adalah reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut. Sebelum melakukan uji regresi linear berganda maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 2 dan dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dari uji normalitas adalah 0,202 atau lebih besar dari 0,05 sehingga telah memenuhi syarat normalitas data. Nilai VIF dan *Tolerance* dari variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi berturut-turut adalah 0,653 (lebih dari 0,1) dan 1,532 (kurang dari 10) sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel bebas. Nilai Sig variabel budaya organisasi adalah 0,790 dan komitmen organisasi sebesar 0,072 atau lebih besar dari 0,05 sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas	Multikolinearitas		Heteroskedastisitas
	Asymp. Sig. (2-tailed)	VIF	<i>Tolerance</i>	Sig
Kepuasan Kerja	0,973	1,017	0,983	0,070
Komitmen Organisasional		1,017	0,983	0,192

Sumber : data diolah (2021).

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan maka dapat dilihat pada nilai *R square* pada Tabel 3. Berdasarkan data tersebut maka diketahui nilai *R square* sebesar 74,1% (0,741 x 100%) yang berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasional sebesar 74,1%; sedangkan sisanya sebesar 25,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Tabel 3. Analisis Determinasi

Model	R	Model Summary ^b		
		<i>R Square</i>	Adjusted <i>R Square</i>	Std. Error of the Estimate
1	,861 ^a	,741	,731	5,140

Sumber : data diolah (2021).

Berdasarkan Tabel 4, maka dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini menjadi $Y = 17,574 + 0,533X_1 + 0,226X_2 + ei$. Nilai constant sebesar 17,574 menunjukkan bahwa kinerja karyawan sebesar 17,574 dengan asumsi kepuasan kerja dan komitmen organisasional sama dengan 0 (nol). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diketahui sebesar 0,533 (positif) dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,900 atau lebih besar dari t_{tabel} (1,671) dan nilai Sig sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05; sehingga H1 yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima kebenarannya. Hasil beberapa penelitian menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, diantaranya Mega Arum (2012) , Putu Yudha dan Made Yenni (2013) Sajangbati (2013) dan

Sahlan (2014) hasil penelitian secara umum menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan diketahui sebesar 0,226 (positif) dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,798 atau lebih besar dari t_{tabel} (1,671); berikutnya adalah nilai Sig. 0,001 lebih kecil dari α (0,05) sehingga H2 yang menyatakan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima kebenarannya. Hasil beberapa penelitian menunjukkan hubungan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, diantaranya Suharto (2012) tentang pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, secara umum menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pamungkas (2014), Priyatama (2014) dan Mekta (2016) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,574	6,153		2,856	,006
	Kepuasan Kerja	,533	,060	,368	2,900	,000
	Komitmen organisasional	,226	,118	,139	1,798	,001

Sumber : data diolah (2021).

Uji pengaruh simultan pada Tabel 5 menunjukkan H3 yang menyatakan kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima yang dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 75,665 atau lebih besar dari F_{tabel} (3,15) dengan nilai Sig. sebesar 0,000 atau kurang dari taraf signifikansi sebesar 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji F

Model		ANOVA ^a				Sig.
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	
1	Regression	3997,726	2	1998,863	75,665	,000 ^a
	Residual	1400,113	53	26,417		
	Total	5397,839	55			

Sumber : data diolah (2021).

Simpulan

Hasil pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar sebesar 0,533 (positif) dengan nilai t_{hitung} sebesar (2,900) atau lebih besar dari t_{tabel} (1,671) serta Sig (0,000) < α

(0,05) dan hasil ini berarti peningkatan kepuasan kerja akan diikuti dengan terjadi peningkatan kinerja karyawan. Hasil uji terhadap hipotesis kedua menunjukkan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,226 (positif) dengan nilai t_{hitung} sebesar (1,798) atau lebih besar dari t_{tabel} (1,671) serta $Sig (0,001) < \alpha (0,05)$ yang berarti peningkatan komitmen organisasional akan diikuti oleh terjadi peningkatan kinerja karyawan.

Saran yang diberikan di antaranya untuk variabel kepuasan kerja disarankan kepada perusahaan PT. Padi Mandiri Valuta (Money Changer) untuk memberikan kesempatan yang sama terhadap semua karyawan untuk dipromosikan, pemberian gaji karyawan diharapkan mampu memberikan yang terbaik agar bisa meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan dan perusahaan sebaiknya tidak terlalu mementingkan pengalaman kerja. Untuk komitmen organisasional disarankan kepada perusahaan PT. Padi Mandiri Valuta (Money Changer) harus mampu mengikat komitmen karyawan dengan memperhatikan kesejahteraan karyawannya dengan memberikan rasa yakin bahwa apa yang dilakukan karyawan dalam pekerjaannya adalah berharga bagi organisasi sehingga karyawan akan berkeinginan tetap tinggal karena perusahaan memberikan perhatian yang baik, mampu memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidupnya sehingga karyawan merasa perusahaan sangat berjasa bagi hidupnya dan karyawan akan berkeinginan menghabiskan pengabdianya pada perusahaan ini. Untuk kinerja karyawan disarankan kepada perusahaan PT. Padi Mandiri Valuta (Money Changer) dapat memperhatikan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan dari setiap karyawan dalam hal menunjang tujuan pencapaian kinerja yang baik, sehingga karyawan mampu mencapai target yang yang diberikan perusahaan dan memberikan dorongan atau motivasi agar kuantitas kerja yang dihasilkan sesuai dengan standar kerja perusahaan dan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Penelitian ini belum menganalisis secara mendalam mengenai variabel- variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan maupun indikator- indikator lain yang terdapat dalam variabel yang penulis teliti, oleh karena itu untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini, baik dengan mengembangkan variabel penelitian maupun indikator penelitian agar penelitian menjadi lebih baik.

Referensi

- Aditya Nanda Priyatama. (2014). Peran Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Organisasi Karyawan, (Studi kasus pada karyawan PT. Apac Inti Korpora). *Jurnal Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret*.
- Agus Ali Suharto. (2012). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi

-
- Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi*, 1(3).
- Apriani. (2012). Pengaruh Motivasi, kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang. *Jurnal Mahasiswa QMAN*, 1(4), 76–86.
- Asnawi, S. (2014). Semangat Kerja dan Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Psikologi*, 2(87).
- Audenaert, M., Decramer, A., George, B., Verschuere, B., & Van Waeyenberg, T. (2019). *When employee performance management affects individual innovation in public organizations: The role of consistency and LMX*. 30(5), 815–834.
- Bakotic and babic, (2013), Relationship between Working Conditions and Job Satisfaction : The Cas Of Croatian Shipbuilding Company, *International Journal of Business and Science* Vol. 4 No. 2; February 2013.
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Henry Haris. (2017). *pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kualitas layanan PT. Asuransi Jasindo (Persero) Kantor Cabang Korporasi dan Ritel Bandung*. 1411–3422.
- Kristine, E. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing)*. 14(2), 384–401.
- Luthans, Fred. (2012). "Perilaku Organisasi". Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. P, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mega Arum Yuanda. (2012). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan(Perum Tirta 1 malang bagianlaboratorium kualitas air)*.
- Mekta, H. Q., & S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta. *Jurnal Profita*, 2, 1–8.
- Novita, 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.
- Pamungkas, M. A. (2014). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kinerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon)*.
- Putu Yudha Asteria Putri dan Made Yenni Latrini. (2013). pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi sektor publik dengan in-role performance dan innovative performance

sebagai variabel mediasi di PDAM Kabupaten Badung, Tabanan dan Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 5(3), 627–638.

Robbins. Stephen P. (2013). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.

Sajangbati, I. A. S. (2013). Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal EMBA*, 1(4), 667–668.

Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Pustaka Pelajar.

Susanti, & P. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening. *Manajemen Analysis Journal*, 5(1), 77–86.

Syamsuddinnor. (2014). Pengaruh Pemberian Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ben Line Agencies (BLA) Banjar Masin. *Jurnal Socioscientia*, 6 (1), 1–44.