Equilibrium point
JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS

PENGARUH KOMITMEN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TOYOPLAS MANUFACTURING INDONESIA DI CIKARANG PUSAT

Oleh : Laelatul Zulfa dan **Maulkre Her Susilo**

ABSTRACT

Work commitment is a condition of an employee who favors a particular organization, as well as its goals and desires to maintain membership in the organization (Robbins and Judge, 2008). The impact of a commitment is also very strong, if in an organization where employees do not have a strong commitment or agreement at work, then the goals to be addressed by the organization will mostly fail or will not succeed."In this study there are two variables, namely the independent variable X (Commitment) and the dependent variable Y (Job Satisfaction) which aims to determine a commitment to employee job satisfaction at PT. Toyoplast Manufacturing Indonesia in Central Cikarang."The method used in this study in two ways, namely descriptive analysis method used to discuss the problem formulation of how employee commitment and employee job satisfaction at PT. Toyoplast Manufacturing Indonesia in Central Cikarang, then the analytical verification method used to discuss the problem formulation how much influence a commitment to employee job satisfaction at PT. Toyoplast Manufacturing Indonesia in Central Cikarang. In this study, it is necessary to have a sample that is considered representative with a population of 150 in which 20% are taken 30 samples. The data used is primary data collected through observation, interviews, and questionnaires (questionnaire) while secondary data obtained from the literature and the value of constants as a comparison of research. To measure the magnitude of the effect of these variables, Simple Linear Regression, Correlation Coefficient and Coefficient of Determination were used with the help of the IBM SPSS application program."The results showed that from Simple Linear Regression, the Coefficient of Determination (KD) value was 39.60% with a Correlation Coefficient value of 0.630, so that it has the understanding that commitment greatly influences employee job satisfaction at PT. Toyoplast Manufacturing Indonesia in Central Cikarang but not the only factor, where there are still 60.40% another influential variable." Keywords: Commitment and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Sebuah organisasi dengan sistem manajemen yang amanah, profesional, integrated akan menjadikan organisasi tersebut berhasil. Berhasil tidaknya sebuah organisasi ditentukan oleh komitmen kerja dari setiap karyawannya. Komitmen kerja merupakan suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (*Robbins dan Judge*, 2008), jika dalam suatu organisasi dimana karyawannya tidak punya komitmen atau perjanjian yang kuat dalam bekerja, maka tujuan yang akan dituju oleh organisasi tersebut kebanyakan akan gagal atau tidak akan berhasil.

Sumber daya manusia (SDM) perlu dikelola secara baik dan profesional agar tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci sukses utama bagi agar dapat berkembang dan tumbuh secara produktif dan wajar. Perkembangan kegiatan suatu kelembagaan atau organisasi sangat tergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada (*Riva'i*, 2005).

Nilai utama bagi seorang karyawan atau sumber daya manusia, salah satunya adalah komitmen. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang. Komitmen karyawan adalah mutlak diperlukan untuk tempat kerjanya dengan menanamkan perasaan kesetiaan akan menumbuh kembangkan sikap loyal karyawan. Pencapaian tujuan karyawan dimulai dari sikap setia pegawai terhadap pekerjaannya.

* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI Jakarta

Komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan, menurut (*Sunarto,* 2005) yang terdiri dari:

1. Penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai lembaga atau organisasi,
2. Keinginan untuk tetap berada dalam organisasi,
3. Kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi.

Selain Komitmen kerja, kepuasan kerja sangat diperlukan. Karena dengan kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan produktivitas. Keyakinan bahwa karyawan yang terpuaskan akan lebih produktif dari pada karyawan yang tak terpuaskan merupakan suatu ajaran dasar diantara para atasan selama bertahun-tahun (*Robbins,* 2001)

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (*Hasibuan*, 2001). Masih menurut (*Hasibuan*), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut: (1) Balas jasa yang adil dan layak, (2) Penempatan yang tepat sesuai keahlian, (3) Berat ringannya pekerjaan, (4) Suasana dan lingkungan pekerjaan, (5) Peralatan yang menjang pelaksanaan pekerjaan, (6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, (7) Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis mengenai komitmen dan kepuasan kerja diantaranya adalah (1) Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Komitmen Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik (*Muhamad Furqon*, 2010), dalam penelitiannya (*M. Furqon*) menyimpulkan bahwa "faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja akuntan publik adalah komitmen organisasi, komitmen profesional, dan sikap perubahan", dan (2) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bank Artha Graha Internasional Tbk Pekanbaru (*Eka Riswanto*, 2013), dalam penelitiannya (*Eka R*) menyimpulkan bahwa "semakin baik komitmen organisasi maka semakin baik kepuasan kerja Bank Artha Graha Internasional Tbk Pekan Baru". Dengan demikian adanya komitmen setidaknya dapat mempengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, penelitian yang menguji hubungan tingkat kepuasan kerja dalam peningkatan komitmen merupakan topik yang menarik untuk diangkat pada PT. Toyoplas Manufacturing Indonesia di Cikarang Pusat.

Komitmen merupakan kondisi psikologis yang dicirikan hubungan antara pegawai dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi, dan sifat dari kondisi psikologis untuk tiap komitmen yang berbeda.

Permasalahan yang ditemui pada PT. Toyoplas Manufacturing Indonesia di Cikarang Pusat dari segi komitmen yaitu target kerja. Jadi setiap pos bagian-bagian itu mempunyai target masing-masing. Misalkan bagian rumah tangga dan protokol terkait *input* dana atau dokumen pengajuan SIMRAL, membuat laporan keuangan bagian yang semuanya ada target setiap orangnya dimana instansi selalu memberikan report bulanan terkait laju program kerja. Jika terdapat kondisi tidak sesuai komitmen akan ada evaluasi target kerja.

Permasalahan dari segi kepuasan kerja yaitu jika karyawan memenuhi target berarti ada *reward* tetapi jika karyawan yang tidak memenuhi target berarti tidak mendapatkan *reward* dan mungkin ketidakpuasan itu ada pada saat jika sudah memenuhi target tapi tidak mendapatkan *reward*. Dan *reward* itu juga sudah ada ketentuannya diberikan kepada karyawan yang sudah memenuhi target tinggi. Komposisi *reward* itu bermacam-macam bisa berupa bonus, piagam atau apa saja. Jadi jika mencapai target tertentu yang telah ditetapkan dapat *reward* yang sesuai. Dalam kondisi tertentu terdapat ketidakpuasan karyawan yang sudah mencapai target yang ditetapkan namun *reward* tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai komitmen karyawan dan kepuasan kerja dengan judul: **"Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Toyoplas Manufacturing Indonesia Di Cikarang Pusat "**

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian mengenai komitmen dan kepuasan kerja karyawan adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

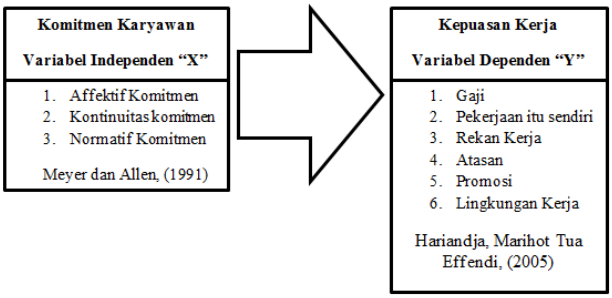
1. Komitmen karyawan pada PT. Toyoplas Manufacturing Indonesia di Cikarang Pusat .
2. Kepuasan kerja karyawan pada PT. Toyoplas Manufacturing Indonesia di Cikarang Pusat .

3. Pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Toyoplas Manufacturing Indonesia di Cikarang Pusat .

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir ini diambil dari Teori- teori yang dikutip dibawah dengan penjelasan variabel independen Komitmen Karyawan (X) dan variabel dependen Kepuasan Kerja (Y) dimana (X) memberikan pengaruh terhadap (Y) pada PT. Toyoplas Manufacturing Indonesia di Cikarang Pusat.

Gambar 1. Kerangka Berpikir



BAHAN DAN METODE PENELITIAN

Bahan

Menurut *Mary Parker Follet* (2005), Manajemen adalah sebuah seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Dengan kata lain seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan sebuah organisasi.

Menurut *Robbins* (2001), Komitmen adalah sikap kesediaan diri untuk memegang teguh visi, misi serta kemauan untuk mengerahkan seluruh usaha dalam melaksanakan tugas. Komitmen pegawai tidak akan tumbuh dengan sendirinya, ada hubungan signifikan antara budaya kerja dengan komitmen pegawai.

Menurut *Marihot Tua Effendi* (2005), Kepuasan Kerja sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya.

Populasi dan Sampel

1. Populasi
   Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek dan subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2017). Populasi yang nantinya peneliti pilih sebagai obyek penelitian di PT. Toyoplas Manufacturing Indonesia adalah departemen Plant 5 yang berjumlah 150 pegawai.
2. Sampel
   Sampel merupakan Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, (*Sugiyono*, 2017). Apabila subyek atau populasi kurang dari seratus lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi dan jika subyeknya lebih dari itu maka dapat diambil sampel antara 10-15% atau 20 – 25% atau lebih dari teori tadi, maka dalam penelitian ini mengambil sampel sebesar 20% sehingga ditemukan sampel sebesar dari jumlah keseluruhan populasi adalah 30 pegawai karena jumlah keseluruhan populasi adalah 150 pegawai.

HASIL PENGOLAHAN DATA

Uji Validitas

a) Uji Validitas Variabel Komitmen (X)
   Guna mengetahui hasil analisis uji validitas dari variable komitmen (X) menggunakan *computer program* SPSS versi 23 *For windows input* data variable komitmen yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 30 dengan jumlah soal 10 pertanyaan.
   Berdasarkan uji validitas variabel komitmen pegawai dengan menggunakan SPSS Versi 23.0 maka yang dinyatakan valid r hitungg > r kritik atau 06 > 03 artinya instrument yang digunakan dalam penelitian mengenai komitmen pegawai valid.

b) Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)
   Guna mengetahui hasil analisis uji validitas dari variable Kepuasan Kerja (Y) menggunakan computer program SPSS versi 23 For windows input data variable Kepuasan Kerja yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 30 dengan jumlah soal 10 pertanyaan.
   Berdasarkan uji validitas variable Kepuasan Kerja dapat diketahui bahwa setiap pertanyaan yang telah peneliti lakukan dinyatakan valid, dengan menggunakan IBM SPSS maka yang dinyatakan valid r hitungg > r tabel artinya instrument yang digunakan dalam penelitian mengenai kepuasan kerja baik.

Uji Reliabilitas

a) Uji Reliabilitas Variabel Komitmen (X)
   Uji reliability Komitmen pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,759	11

$r_{hitung} > r_{tabel}$ = 0,759 > 0,6 maka data dikatakan reliabel. Artinya hasil pengukuran instrument dari variabel komitmen dapat dipercaya.

b) Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)
Uji reliability kepuasan kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,754	11

$r_{hitung} > r_{tabel}$ = 0,754 > 0,6 maka data dikatakan reliabel. Artinya hasil pengukuran instrument dari variabel kepuasan kerja dapat dipercaya.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Korelasi & Determinasi

Hasil Analisis Koefisien Korelasi adalah mengetahui adanya derajat atau kekuatan hubungan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Output dari IBM SPSS diperoleh nilai koefisien korelasi seperti berikut:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,630[a]	,397	,375	2,82720
a. Predictors: (Constant), Komitmen Karyawan				

Data : Diolah SPSS

Diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,630. Hal ini menunjukan bahwa komitmen kerja mempunyai hubungan yang kuat. Untuk analisis koefisien determinasi dengan formulasi $(r)^2$ x 100% diperoleh hasil 39,60%.

Uji Regresi Linear Sederhana

Hasil analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan computer program SPSS versi 24. Persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

Y = 22,836 + 0,444 X

Dari analisis regresi diatas dapat diketahui bahwa nilai dari a adalah 22,836. Nilai ini menunjukan bahwa pada saat komitmen (X) bernilai nol maka kepuasan kerja (Y) akan bernilai 22,836. Sedangkan nilai b yaitu sebesar 0,444 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan komitmen sebesar satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,444 satuan. Selain itu, terlihat tanda positif (+) yang berarti adanya pengaruh yang positif antara komitmen dan kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis

a. Pengaruh Komitmen (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
Berdasarkan hasil pengujian *IBM SPSS* diatas menunjukkan variabel disiplin kerja X terhadap kepuasan kerja (Y) dengan menggunakan batas signifikan (a) = 0,05 diperoleh nilai t hitung sebesar 4,291 dengan kata lain t hitung > t tabel atau nilai sig. 0,000 < 0,05. Hal ini berarti variabel komitmen kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

b. Model Summary
Dari hasil diatas maka kekuatan hubungan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja karyawan memberilan nilai 0,630 dan komitmen kerja memberikan pengaruh sebesar 39,60% terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Toyoplas Manufacturing Indonesia di Cikarang Pusat. Sedangkan sisanya sebesar 100% - 39,60% = 60,4% disebabkan oleh variabel lainnya.

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Setelah penulis membahas secara konseptual dan terperinci tentang pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja pada PT. Toyoplas Manufacturing Indonesia di Cikarang Pusat, maka penulis akan menyampaikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen kerja karyawan pada PT. Toyoplas Manufacturing Indonesia di Cikarang Pusat telah berjalan dengan baik. Hal ini dapat terlihat berdasarkan hasil jawaban dari responden sebanyak 30 orang yang menjawab 10 pertanyaan mengenai komitmen kerja pegawai dengan jumlah skor tercapai 1158.
2. Kepuasan kerja karyawan pada PT. Toyoplas Manufacturing Indonesia di Cikarang Pusat telah berjalan dengan baik. Hal ini dapat terlihat berdasarkan hasil jawaban responden sebanyak 30 orang yang menjawab 10 pertanyaan mengenai kepuasan kerja pegawai dengan jumlah skor tercapai 1199.
3. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan metode statistic yaitu koefisien korelasi dan koefisien determinasi maka dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Toyoplas Manufacturing Indonesia di Cikarang Pusat.

Keterbatasan

Berdasarkan pada pengalaman langsung penulis dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Jumlah responden yang hanya 30 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya atau belum representatif.
2. Dalam proses pengambian data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesioner.
3. Adanya penelitian lebih lanjut dengan sampel ditambah atau lebih besar dari 30, kemudian dilakukan penelitian pada variabel lain yang masih 60,40% agar dapat diketahui faktor apa saja yang membuat Kepuasan Kerja Karyawan optimal , selain dari Komitmen Karyawan tersebut.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang dikemukakan diatas, maka penulis memberikan rekomendasi sebagai berikut:

1. Komitmen Karyawan memberikan dampak terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Toyoplas Manufacturing Indonesia di Cikarang Pusat. Untuk itu pihak manajemen PT. Toyoplas Manufacturing Indonesia di Cikarang Pusat diharapkan dapat meyakinkan komitmen karyawan terutama bagi karyawan yang merasa berat jika meninggalkan PT. Toyoplas Manufacturing Indonesia di Cikarang Pusat dan serta lebih diyakinkan kepada karyawan untuk tetap tinggal karena keuntungan yang didapat.
2. Kepuasan kerja Karyawan pada PT. Toyoplas Manufacturing Indonesia di Cikarang Pusat baik, akan tetapi PT. Toyoplas Manufacturing Indonesia di Cikarang Pusat harus tetap mempertahankan bahkan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

Amilin dan Rosita Dewi. 2008. "*Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress sebagai Variabel Moderating*". JAAI, 12(1), 13-24.

Arif Yusuf Hamali,S.S.,M.M. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta:CAPS (Center for Academic Publishing Service)

Arikunto, Suharsimi. 2010. "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*". Jakarta: Rineka Cipta Bugis.

Aritonang, Lerbin R. 2005. "*Kepuasan Pelanggan, Pengukuran dan Penganalisaan Dengan SPSS*". Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Azwar, Saifuddin. 2010. "*Metode Penelitian*". Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Benkhoff, B. 1997. "*Ignoring Commitment Is Costly: New Approaches Establish the Missing Link Between Commitment and Performance*". Human Relations, 50(6), 701-726

Curtis, Susan, dan Dennis Wright. 2001. "*Retaining Employees-The Fast Track to Commitment*". Management Research News, 24(8/9), 59-64.

Davis, Keith. 1989. "*Human Relation at Work*". Tokyo: McGraw-Hill Book Company.

Fajri.Ismail,M.Pd.i. 2018 "*Statiska untuk penelitian pendidikan dan ilmu-ilmu social*". Jakarta : Prenada Media Group

Ghozali, Imam. 2006. "*Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS*". Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, J. L. 2009. "*Organisasi dan Manajemen*". Jakarta: Erlangga.

Greenberg, J. dan R. A. Baron. 1997. "*Behavior in Organizations: Understanding and Managing The Human Side Of Work*". Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.

Griffin. 2004. "*Komitmen Organisasi*". Terjemahan, Jakarta: Erlangga.

Halim setiono, Elita. 2014. "*Peningkatan Komitmen Organisasi untuk Menurunkan Angka Turnover Karyawan*". Kesehatan Masyarakat Nasional, 8(8), 339-345.

Hasibuan, Malayu S.P. 2001. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hariandja, Marihot Tua Efendi. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Cetakan ke-3. Jakarta: Gramedia Widiasarana. 2005.

Jaenudin Akhmad MM. 2012."*Psikologi Industri*".jakarta:Lentera Ilmu Cendekia

Makridakis, dkk. 1998. "*Forecasting: Methods and Applications*". 3rd Edition. New York: Jhon Wiley & Sons, Inc.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2004. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*". Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mary Parker Follet, 2005. "*Manajemen*". Jakarta: Indeks

Mathis, R. L. dan J. H. Jackson. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Buku 1 dan Buku 2. Terjemahan. Jakarta: Salemba Empat.

Meyer, J.P., dan Allen, N.J. 1997. "*Commitment in The Workplace: Theory Research and Application*". California: Sage Publications.

Meyer, J.P dan Allen, N.J. 1991. "*A three-component conceptualization of organizational commitment*". Human Resource Management Review. Elsevier.

Moekijat. 1975." *Management Kepegawaian Dan Hubungan Dalam Perusahaan*". Bandung: Alumni.

Mowday, R.T., L.W. Porter, dan R.M. Steers. 1982. "*Employee-organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*". New York: Academic Press.

Muhadjir, Noeng. 1973. "*Tenaga Kerja Dan Permasalahannya*". Yogyakarta: Rake Press.

Munandar, A.S., B. Sjabadhyni, dan R.P. Wutun. 2004. "*Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*". Jakarta: BPIO Fakultas Psikologi UI.

Musselman, Vernon A, dan Eugene H. Hughes. 1981. "*Introduction to Modern Business*". Cetakan 8. Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.

Nawawi, Hadari. 2004. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Ghalia Indonesia.

Panudju, Agung. 2003. "*Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Perkerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT. X Palembang*". Manajemen & Bisnis Sriwijaya, 1(2), 4-17.

Pratama, Abdul Aziz Nugraha dan Aprina Wardani. 2017. "*Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)*". Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah. Muqtasid, 8(2), 119-129.

Prawirosentono, Suyadi. 1999. *"Kebijakan Kinerja Karyawan*". Yogyakarta: BPFE.

Prayitno. 2004. *"Budaya Kerja, Kemampuan Dan Komitmen Pegawai Negeri Sipil Di Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur*". Tesis. Surabaya: Program Pascasarjana Universitas Airlangga.

Priyatno, Dwi. 2010. "*Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*". Yogyakarta: Mediakom.

Ria Mardiana Yusuf.2018. "*Komitmen Organisasi*".Makasar:Cv Nas Medika Pustaka

Riva'i, Veithzal. 2005. *"Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*". Edisi Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen P. 2001. "*Teori Organisasi*". Terjemahan: Halida. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. "*Perilaku Organisasi*". Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat.

Sambas, Ali Muhidin dan Maman Abdurahman. 2009. "*Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*". Bandung: CV Pustaka Setia.

Sri Larasati, Dra, M.M 2018. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Yogyakarta: Grup penerbitan CV BUDI UTAMA (anggota IKAPI)

Sugiyono. 2017. "Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D", CV. Alfabeta: Bandung

Sunarto. 2005. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Yogyakarta: Amus

Syaharuddin Y.2016. "*Jurnal Ekonomi dan Manajemen*"

Yeri Sutopo, Eng, M.Pd., M.T, Prof. Dr. Achmad Slamet, M.Si.2017"*Statistik inferensial*". Yogyakarta : Penerbit ANDI(anggota IKAPI)

Denny Bagus.2010.Jurnal Manajemen https:// www.google.com/url(Diakses Minggu, 3 Februari, 14:17)

Far Dani 2018. *Pengertian populasi dan sampel* http://adeletorn.blogspot.com/2018/04/pengertian-populasi-dan-sampel-menurut.html?m=1 (Diakses Senin, 4 Februari, 18:46)

https://www.google.com/url (Diakses Minggu, 3 Februari, 14:15)

Metode penelitian https://elib.unikom.ac.id/files/disk1/700/jbptunikompp-gdl-sriretnara-34975-8-unikom_s-i.pdf (Diakses Senin, 4 Februari, 18:50)