

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA WAHANA SURYA  
BENGKULU**

**Muhamad Galy Njoman Ari Pribowo<sup>1</sup>, Furqonti Ranidiah<sup>2</sup>**

<sup>1&2</sup>Universitas Muhammadiyah Bengkulu

[muhamadgaly@umb.ac.id](mailto:muhamadgaly@umb.ac.id)<sup>1</sup>, [furqonti.ranidiah@gmail.com](mailto:furqonti.ranidiah@gmail.com)<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction and organizational commitment on employee performance at Wahana Surya Bengkulu. The object of this research was Wahana Surya Bengkulu with the selection of samples in this study conducted by using total sampling. The number of respondents in this study were 65 respondents. The data collection method uses questionnaire. The results of the study show that The first, there is a positive effect of job satisfaction toward the employees' performance of Wahana Surya Bengkulu, if the ability is getting better or improved, there is a positive influence of work organization commitment toward the employees; performance of Wahana Surya Bengkulu, if the work discipline of employees increases, it will affect the performance of employees of Wahana Surya Bengkulu, if employee work motivation increases, of course employee performance will also increase in line with increasing employee motivation, there are effects of job satisfaction, organizational commitment on the performance of employees of Wahana Surya Bengkulu employees, where job satisfaction and organizational commitment affect performance by 61.4%*

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

**PENDAHULUAN**

Setiap organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja Karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja Karyawan. Saat ini dinamika kerja di organisasi-organisasi telah bergeser dari bekerja secara individual menjadi bekerja secara tim (*work team*) (Terry, 2003:54). Peran sumber daya manusia dalam organisasi merupakan faktor kunci dalam pencapaian tujuan, oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Hal ini dikarenakan kunci sukses suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana, tapi lebih pada sektor manusianya.

Menyadari pentingnya kinerja karyawan, Mangkunegara (2011:21) menyatakan bahwa kinerja memiliki arti sebagai pencapaian hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tupoksinya. Sama halnya bandar udara sebagai lembaga bisnis yang berorientasi pada profit, dan pelayanan prima senantiasa mengharapkan tercapainya tingkat kinerja organisasi yang tinggi yang dicapai melalui kinerja Karyawannya, baik yang struktural maupun yang operasional. Peningkatan kinerja individu dapat

dilihat dari keterampilannya, kecakapan praktisnya, kompetensinya, pengetahuan dan informasinya, keleluasaan pengalamannya, sikap dan prilakunya, kebajikannya, kreativitasnya, moralitasnya dan lain-lain. Kinerja kelompok dilihat dari aspek kerjasamanya, keutuhannya, disiplinnya, dan loyalitasnya.

Kepuasan kerja Karyawan merupakan masalah penting yang perlu diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja Karyawan tersebut. Ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Karyawan dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan tindakan yang bersifat negatif (Sutrisno, 2012:4). Komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Dalam pengelolaannya Wahana Surya Bengkulu selama ini telah menerapkan budaya organisasi melalui *top-down*, dimana manajemen perusahaan mengambil inisiatif dan bertindak sesuai keinginan pemilik perusahaan. Hasil observasi peneliti terlihat kepuasan kerja karyawan menurun, selain itu terlihat komitmen karyawan masih rendah, sehingga menyebabkan menurunnya kinerja Wahana Surya Bengkulu. Hal ini terbukti masih adanya karyawan yang terlambat dan tidak mencapai target kinerja yang diharapkan. Fenomena ini merupakan indikasi menurunnya kinerja yang dimiliki Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil survei kepada karyawan Wahana Surya Bengkulu yaitu Bapak Agus selaku pengawasan mengatakan adanya penurunan dalam melakukan kegiatan pendampingan maupun promosi terhadap Wahana Surya Bengkulu sehingga Wahana Surya Bengkulu mengalami penurunan omset yang cukup banyak. Sehingga dalam penelitian ini akan menganalisa pengaruh kepuasan kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan wahana surya.

## **TINJAUAN PUSTAKA KINERJA**

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 1999:43). Kinerja Karyawan lebih mengarah pada tingkatan prestasi kerja.

Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) merupakan tiga aspek penting yang memiliki hubungan yang erat dalam menentukan kinerja. Dengan perkataan lain bila kinerja Karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi (*corporate performance*) juga baik. Kinerja seorang Karyawan akan baik bila ia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji yang sesuai dan mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik (Prawirosentono,

1999:45). Pekerjaan hampir selalu memiliki lebih dari satu kriteria atau dimensi. Kriteria pekerjaan adalah faktor yang terpenting dari apa yang dilakukan orang pada pekerjaannya. Dalam artian, kriteria pekerjaan menjelaskan apa yang dilakukan orang pada pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, penetapan kriteria dalam mengukur kinerja merupakan hal penting.

### **Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan suatu yang sangat berarti bagi organisasi. Organisasi haruslah memilih kriteria secara subyektif maupun obyektif. Kriteria kinerja secara obyektif adalah evaluasi kinerja terhadap standar-standar spesifik, sedangkan ukuran secara subyektif adalah seberapa baik seorang Karyawan bekerja secara keseluruhan atas tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses evaluasi seberapa baik Karyawan mengerjakan, ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para Karyawan lainnya.

### **Dimensi Kinerja**

Dimensi dan Indikator Kinerja Dimensi dan indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Mangkunegara (2011:65) yang dibagi kedalam lima dimensi dan sepuluh indikator, yaitu:

1. Dimensi kualitas kerja diukur dari tiga indikator, yaitu: Kerapihan, ketelitian, dan hasil kerja.
2. Dimensi kuantitas kerja diukur dua indikator, yaitu: Kecepatan dan kemampuan.
3. Dimensi tanggu jawab diukur dua indikator, yaitu: Hasil kerja, dan mengambil keputusan.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Simanjuntak (2005:22) menyatakan kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat dikelompokkan pada tiga kelompok yaitu: 1) kompetensi individu seperti kecerdasan, disiplin bekerja, dan etos kerja. 2) dukungan organisasi seperti penyediaan sarana dan prasarana, dan kenyamanan, lingkungan kerja dan 3) dukungan manajemen seperti kepemimpinan, hubungan yang aman dan harmonis, dan pengembangan karir.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan adalah cermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Robbin (2006) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakni seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa dimensi yakni kerja yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Selanjutnya Robbins (2006:337) secara spesifik mengemukakan dimensi kepuasan kerja yaitu:

1. Kerja yang secara mental menantang
2. Ganjaran yang pantas

3. Kondisi kerja yang mendukung
4. Rekan kerja yang mendukung
5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

### **Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas Karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasional memberikan hubungan positif terhadap kinerja tinggi Karyawan, tingkat mutasi per pegawai yang rendah dan tingkat ketidakhadiran Karyawan yang rendah. Komitmen organisasional juga memberikan iklim organisasi yang hangat dan mendukung. Soegiri.(2004:34) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang Karyawan terhadap organisasinya. Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana Karyawan menyukai organisasi dan bersedia untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi dan pencapaian tujuan organisasinya. Dengan demikian, komitmen organisasi mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

### **Dimensi Komitmen Organisasi**

Meyer dan Allen (2003), menjelaskan bahwa komitmen organisasi meliputi tiga komponen, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif. Dan menyatakan bahwa komitmen organisasi terdiri dari 3 komponen yaitu:

1. Komitmen kerja afektif (*affective occupational commitment*)
2. Komitmen kerja kontinuans (*continuance occupational commitment*)
3. Komitmen kerja normatif (*normative occupational commitment*)

### **METODE PENELITIAN**

Metode dalam penelitian ini ialah deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian rancangan *corelation study*. Penelitian deskriptif adalah suatu metode penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama untuk membuat gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara obyektif. Metode penelitian deskriptif digunakan untuk menjawab permasalahan yang sedang dihadapi pada situasi sekarang. Sedangkan *corelation study* pada hakekatnya merupakan penelitian atau penelaahan hubungan antara dua variabel pada situasi atau sekelompok subyek. Hal ini dilakukan untuk melihat hubungan antara gejala satu dengan gejala yang lain atau variabel satu dengan variabel yang lain (Sekaran, 2006).

### **Populasi dan Sampel**

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Wahana Surya Bengkulu yang berjumlah 65 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Sampel dalam penelitian ini diambil dengan metode *sensus* dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sugiyono (2014) menjelaskan sampling jenuh atau *sensus* adalah teknik

penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 orang karyawan Wahana Surya Bengkulu

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuisisioner, yaitu dengan membuat serangkaian pernyataan untuk diajukan kepada Karyawan Wahana Surya Bengkulu. Dalam penelitian ini data yang digunakan diperoleh dari dua sumber, yaitu:

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian dalam hal ini Karyawan PT. Media Bengkulu Ekpress dikumpul melalui kepala seksi.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian, data ini berupa study kepustakaan, atau literatur-literatur yang berhubungan dengan masalah penelitian.

Untuk mengukur persepsi responden pada umumnya menggunakan skala persetujuan *Likert Scale*. Pada penelitian ini, penilaian terhadap aspek yang diukur dilakukan dengan menggunakan skala *likert* dengan nilai 1 hingga 5. Berdasarkan skala tersebut responden diminta menunjukkan persetujuan atau ketidaksetujuan pada tiap pernyataan (*item*) yang diberi skala interval lima poin yaitu:

1. Alternatif jawaban SS (Sangat Setuju) diberi 5 poin
2. Alternatif jawaban S (Setuju) diberi 4 poin
3. Alternatif jawaban N (Netral) diberi 3 poin
4. Alternatif jawaban TS (Tidak Setuju) diberi 2 poin
5. Alternatif jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) diberi 1 poin

Skala likert tersebut digunakan sebagai acuan untuk menentukan kelas interval dari hasil penelitian.

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Sebelum diolah data lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan uji terhadap kualitas data yang dihasilkan. Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dievaluasi melalui reliabilitas dan validitas (Sekaran, 2006). Hasil dari uji yang dilakukan dapat menunjukkan valid atau tidak valid dan reliabel dan tidak reliabel.

### **Uji Validitas**

Menurut Hastono (2012:51) validitas merupakan salah satu cara untuk mengukur instrumen dalam suatu penelitian guna melihat tingkat validitasnya. Uji validitas di gunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas suatu instrument (kuesioner) dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung masing-masing item pernyataan dengan nilai  $r$  tabel. Kriteria uji validitas menggunakan derajat kebebasan  $(n-2)$  pada  $r$  tabel (jumlah sampel dikurang 2), maka apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,136) item pernyataan tersebut valid. Adapun korelasi yang di gunakan adalah *pearson's*

*colleration product moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{[(n \sum X^2) - (\sum X)^2][(n \sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$	=	Koefisien korelasi <i>product moment</i>
n	=	Banyaknya Sampel yang di uji
X	=	Skor masing-masing pertanyaan
Y	=	Skor total

Berdasarkan Tabel di atas, didapatkan nilai r hitung > r tabel (0,266), maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid (Hastono, 2012:121).

### Uji Reliabilitas

Menurut Hastono (2012:123) dalam melakukan uji reliabilitas digunakan pendekatan ( $\alpha$ ) *alpha cronbach*. Keandalan (*reliability*) menguji seberapa konsisten suatu instrumen pengukuran mengukur apapun konsep yang diukurnya. Dengan kata lain keandalan suatu pengukuran merupakan indikasi mengenai stabilitas dan konsistensi dimana instrumen mengukur konsep dan membantu menilai ketepatan sebuah pengukuran (Sekaran, 2006:91). Untuk menguji konsistensi internal pengukuran *multiple item*, digunakan *inter-item consistency reliability*. Keandalan konsistensi antar item merupakan pengujian konsistensi jawaban responden atas semua item yang diukur. *Statistical Package for Social Science* (SPSS) akan digunakan untuk membantu perhitungannya. *Software* ini memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji koefisien *alpha* yang dikembangkan oleh *cronbach*. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha coefficient*. Dimana dikatakan reliabel apabila nilai koefisien *cronbach alphas* yang dihasilkan lebih besar dari 0,60.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, inferensial, dan analisis regresi linear berganda.

### Analisis Deskriptif

Teknis analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif tentang kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja Karyawan Wahana Surya Bengkulu. Dalam penelitian *deskriptif* ini digunakan persepsi responden terhadap variabel yang digunakan, melakukan pengumpulan data dan informasi dengan penyebaran kuesioner (Sekaran, 2006:87).

Sugiyono (2014:61), kuantitatif merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul, teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud

membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam analisis statistik deskriptif penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean, perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan persentase. Khusus dalam penelitian ini hanya menggunakan tabel distribusi frekuensi dan rata-rata.

$$\bar{X} = \frac{\sum f \cdot S}{N}$$

Dimana :

- $\bar{X}$  = Nilai Rata-rata  
f = Frekuensi Jawaban Responden  
s = Skor Jawaban Responden  
N = Jumlah Responden (Sugiyono, 2014:61)

Untuk memudahkan dalam mendeskripsikan jawaban responden, dihitung skala interval jawaban responden, yang bertujuan untuk memudahkan interpretasi akhir, dengan rumus: (Sekaran, 2006:99).

$$\frac{U - L}{k}$$

Skala Interval =

Dimana:

- U = Skor jawaban tertinggi  
L = Skor jawaban terendah  
k = Jumlah kelas interval

Dari rumus penelitian diatas, maka skala interval yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- |           |                            |     |
|-----------|----------------------------|-----|
| Diketahui | Skor jawaban tertinggi (U) | = 5 |
|           | Skor jawaban terendah (L)  | = 1 |
|           | Jumlah kelas interval (k)  | = 5 |

Dibawah ini kriteria/standar penilaian dari variabel dan indikator, sebagai berikut :

- Nilai rata-rata 1,00 – 1,80 = Sangat Tidak Baik
- Nilai rata-rata 1,81 – 2,60 = Tidak Baik
- Nilai rata-rata 2,61 – 3,40 = Cukup Baik
- Nilai rata-rata 3,41 – 4,24 = Baik
- Nilai rata-rata 4,21 – 5,00 = Sangat Baik

### **Teknik Statistik Inferensial**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik inferensial, yaitu untuk menguji keberhasilan dengan menggunakan uji statistik yaitu tes “t”. Namun penggunaan tes “t” tersebut harus memenuhi dua syarat yaitu uji homogenitas dan normalitas. Berikut akan dijabarkan syarat-syarat tersebut:

#### 1. Uji Homogenitas

Pada penelitian ini, pengujian homogenitasnya diuji dengan cara memberi tes mengenai pelajaran sebelumnya.

## 2. Uji normalitas

Uji normalitas dengan menggunakan metode Liliefors, dengan ketentuan jika  $L_{hitung} < L_{tabel}$  maka data normal

### **Regresi Linear Berganda**

Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Regresi Linear Berganda*, menggunakan SPSS 24.00 dengan rumus: (Sugiyono, 2014:61)

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan :

a = konstanta

Y = Variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Variabel bebas (Kepuasan Kerja)

X<sub>2</sub> = Variabel bebas (Komitmen Organisasi)

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = koefisien regresi parsial untuk variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub>

### **Pengujian Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai yang mendekati satu (1) berarti variabel-variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang berarti terhadap variabel *dependent*. Uji signifikansi dimaksudkan untuk menguji koefisien R yang menyatakan korelasi secara keseluruhan antara variabel prediktor dan menguji persamaan regresi berganda yang menyatakan besarnya pengaruh secara keseluruhan antara variabel-variabel prediktor terhadap variabel respon. Uji signifikansi terhadap R dilakukan dengan *F test* berkaitan dengan seluruh variabel *independent*.

### **Pengujian Hipotesis**

#### **Uji Parsial (Uji t)**

Untuk menentukan koefisien spesifik yang mana tidak sama dengan nol, uji tambahan diperlukan yaitu dengan menggunakan uji t. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel *independent* secara parsial dalam menerangkan variasi variabel *dependent* (Ghozali, 2005:77). Signifikansi koefisien parsial ini memiliki signifikan  $\alpha = 0,05$ . Untuk menguji hipotesis apakah kepuasan kerja, komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada Wahana Surya Bengkulu, digunakan Uji t.

Cara pengujian adalah membandingkan nilai sig dengan nilai  $\alpha = 0,05$ .

1. Bila nilai  $\text{sig} \leq \alpha = 0,05$ , maka secara parsial variabel (X) berpengaruh terhadap variabel (Y)
2. Bila nilai  $\text{sig} > \alpha = 0,05$ , maka secara parsial variabel (X) tidak berpengaruh terhadap variabel (Y)

#### **Uji Simultan (Uji F)**

Untuk menguji hipotesis apakah kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan pada Wahana Surya Bengkulu, digunakan Uji F.

Cara pengujian adalah membandingkan nilai sig dengan nilai  $\alpha = 0,05$ .

1. Bila nilai  $\text{sig} \leq \alpha = 0.05$ , maka secara simultan variabel (X) berpengaruh terhadap variabel (Y)
2. Bila nilai  $\text{sig} > \alpha = 0.05$ , maka secara simultan variabel (X) tidak berpengaruh terhadap variabel (Y)

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Instrumen

Hasil uji validitas variabel kinerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan Wahana Surya Bengkulu. Berdasarkan uji validitas, didapatkan nilai  $r$  hitung  $> 0,266$ , maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Dikarenakan variabel penelitian memiliki dimensi yang cukup banyak maka uji reliabilitas atas data penelitian dilakukan berdasarkan dimensi dari variabel penelitian. Hasil uji reliabilitas variabel kinerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi karyawan Wahana Surya Bengkulu. Berdasarkan uji reliabilitas, variabel kinerja, kepuasan kerja, dan komitmen di dapat nilai nilai  $\alpha \text{ cronbach} > 0,6$ . Maka semua variabel dinyatakan reliabel.

Pada penelitian ini, pengujian homogenitasnya diuji dengan cara memberi tes mengenai pelajaran sebelumnya. Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah varians antar kelompok yang dibandingkan dalam uji komparatif identik atau tidak. Dalam uji komparatif disyaratkan masing-masing kelompok memiliki varians yang homogen, sehingga layak untuk dibandingkan. Dengan ketentuan, jika nilai probabilitas levene test (Sig.)  $> 0,05$ , maka varians populasi adalah identik atau homogen, dan apabila probabilitas (Sig.)  $< 0,05$ , varians populasi adalah tidak identik atau tidak homogen.

**Tabel 4.1 Hasil Uji Statistik Kolmogorov  
Test of Homogeneity of Variances**

variabel	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
	12.112	3	216	.589

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil uji homogenitas untuk variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisas sebesar  $0,589 > 0,05$ . artinya ke empat variabel kinerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi mempunyai varian yang sama. Sementara itu, uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan cara uji statistik non-parametrik Kolgomorov-smirnov (uji K-S). uji K-S dilakukan dengan melihat nilai probabilitas signifikansi atau asymp. Sig (2-talied). Sebelumnya perlu diketahui terlebih dahulu hipotesis pengujian, yaitu:

1. Hipotesis (H0):
  - Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Wahana Surya Bengkulu

- Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Wahana Surya Bengkulu
  - Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Wahana Surya Bengkulu
2. Hipotesis Alternatif (Ha):
- Tidak ada pengaruh Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Wahana Surya Bengkulu
  - Tidak ada pengaruh Variabel Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Wahana Surya Bengkulu
  - Tidak ada pengaruh Variabel Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Wahana Surya Bengkulu

Apabila nilai probabilitas signifikan lebih dari  $\alpha = 0,05$ , maka data terdistribusi secara normal. Apabila nilai probabilitas signifikansi kurang dari nilai  $\alpha = 0,05$ , maka data tidak terdistribusi secara normal. Hasil uji normalitas data dilakukan dengan cara uji statistik Non-Parametrik Kolmogorov Smirnov (uji K-S).

**Tabel 4.2 Hasil Uji Statistik Kolmogorov-Smirnov**

	<b>Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisas Terhadap Kinerja Karyawan</b>
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.020

*Sumber: Hasil Penelitian 2019, Data Diolah.*

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil uji kolmogorov-smirnov untuk variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisas sebesar  $0,020 > 0,05$ . Artinya berdasarkan uji kolmogorov-smirnov data berdistribusi normal.

### **Tanggapan Responden terhadap Hasil Penelitian**

Tanggapan responden terhadap variabel kinerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi sebagai berikut:

#### **1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja**

Variabel kinerja di dapat nilai rata rata sebesar 3,43 dalam katagori tinggi. Artinya kinerja karyawan Wahana Surya Bengkulu sudah baik. Hal ini dikarenakan karyawan mampu menyelesaikan kegiatan yang diberikan, karyawan selalu ada pada jam kerja, karyawan berusaha menghindari kerusakan peralatan kantor dalam bekerja dan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara akurat.

#### **2. Tanggapan Respondenterhadap Kepuasan Kerja**

Variabel kepuasan kerja di dapat nilai rata rata sebesar 3,53 dalam katagori tinggi. Artinya karyawan Wahana Surya Bengkulu sudah memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan melaksanakan pekerjaan menerapkan keterampilan yang dimiliki, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, melaksanakan pekerjaan dengan kebebasan melakukan tugas, mendapatkan kebijakan promosi di tempat kerja, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang saya dimiliki, sistem pengupahan di tempat kerja sesuai standar, menerima upah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan, lingkungan tempat kerja karyawan terasa

nyaman, rekan kerja bersikap menyenangkan, bakat yang dimiliki sesuai tuntutan dari pekerjaan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan sesuai tuntutan dari pekerjaan serta kepribadian yang dimiliki karyawan sesuai dengan pekerjaan dilakukan.

### 3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi

Variabel komitmen organisasi di dapat nilai rata-rata sebesar 3,66 dalam kategori tinggi. Artinya karyawan Wahana Surya Bengkulu sudah memiliki motivasi yang tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan merasa bahwa permasalahan yang dihadapi organisasi sebagai masalah sendiri, merasa memiliki organisasi, merasa terikat secara emosional dengan organisasi, merasa butuh berada pada organisasi, tetap memilih berada pada organisasi walau ada pekerjaan lain, tetap memilih berada pada organisasi walau ada tawaran pekerjaan perusahaan lain, memiliki keyakinan dalam memberikan pelayanan, memiliki ketenangan dalam memberikan pelayanan, memiliki ketetapan hati dalam memberikan pelayanan, selalu berkesinambungan dalam memberikan pelayanan, mengawasi aturan dalam memberikan pelayanan, merasa memiliki kewajiban secara moral tetap berada pada organisasi, memiliki kesetiaan yang tinggi terhadap organisasi, dan memiliki kewajiban terhadap anggota organisasi lain sehingga berat meninggalkan.

#### Hasil Analisis Data

Hasil pengujian regresi linear berganda baik secara parsial dan simultan, sebagai berikut:

#### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar presentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel *model summary out put* analisis regresi berganda, berikut ini:

**Tabel 4.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.663 <sup>a</sup>	.439	.406	1.95289	.439	13.305	3	51	.000

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, kepuasan kerja

Sumber: Hasil Penelitian 2019, Data Diolah.

Dari Tabel 4.12 di atas diperoleh nilai  $R^2$  (R Square) sebesar 0.406 (40,6%). Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel kinerja sebesar 40,6%. Variasi variabel independen yang digunakan dalam model kepuasan kerja dan komitmen organisasi mampu menjelaskan sebesar 40,6% variasi variabel kinerja. Sedangkan sisanya 50,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat

dalam model atau tidak diteliti.

### Uji Hipotesis test

Uji t dilakukan untuk mengetahui dan menguji apakah ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai PT Media Bengkulu Ekspres. Keputusan uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai Sig < 0.05. Adapun analisis dengan uji t (*t-test*), dapat dilihat dari Tabel 4.4:

**Tabel 4.4 Hasil Uji t Parsial Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.918	4.792		2.696	.009
Kepuasan kerja	.243	.081	.443	3.543	.040
Komitmen organisasi	.187	.071	.393	2.638	.011

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Penelitian 2019, Data Diolah.

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 0.443X_1 + 0.447X_2 + 0.393X_3$$

Persamaan regresi yang dihasilkan dari pengolahan data penelitian di atas, terkait dengan tujuan penelitian dan dapat ditarik makna, sebagai berikut.

1. Pada variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif sebesar 0.443 terhadap variabel kinerja pegawai Wahana Surya Bengkulu. Nilai pengaruhnya adalah memiliki arah positif. Hal ini memiliki makna bahwa bila variabel kepuasan kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat searah dengan peningkatan kepuasan kerja tersebut.
2. Pada variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh sebesar 0.447 terhadap kinerja pegawai Wahana Surya Bengkulu. Nilai pengaruhnya adalah memiliki arah positif. Hal ini mengandung makna bahwa bila komitmen organisasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat searah dengan peningkatan komitmen organisasi tersebut.

Nilai variabel kepuasan kerja sebesar 0.040 < 0.05, dan komitmen organisasi sebesar 0.011 < 0.05. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan uji statistik menggunakan SPSS, maka dapat disimpulkan bahwa secara sendiri-sendiri variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Wahana Surya Bengkulu. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas, disimpulkan bahwa hipotesis yang dirumuskan sebelumnya diterima.

### Uji Hipotesis F (*F-test*)

Pengujian hipotesis uji F (*F-test*) digunakan untuk mengetahui dan menguji apakah variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Wahana Surya Bengkulu. Dalam penelitian ini didapat nilai sig sebesar  $0.000 < 0.05$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja secara bersama-sama.

**Tabel 4.5 Uji F Simultan  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	152.225	3	50.742	13.305	.000 <sup>b</sup>
	Residual	194.503	51	3.814		
	Total	346.727	54			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, kepuasankerja

*Sumber: Hasil Penelitian 2019, Data Diolah.*

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan uji statistik menggunakan SPSS diperoleh nilai sig  $0.000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Wahana Surya Bengkulu hasil pengujian hipotesis di atas, disimpulkan bahwa hipotesis yang dirumuskan sebelumnya diterima.

### PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan variabel kinerja di dapat nilai rata rata sebesar 3,43 dalam katagori tinggi. Artinya kinerja karyawan Wahana Surya Bengkulu sudah baik. Hal ini dikarenakan karyawan mampu menyelesaikan kegiatan yang diberikan, karyawan selalu ada pada jam kerja, karyawan berusaha menghindari kerusakan peralatan kantor dalam bekerja dan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara akurat. Sementara itu, hasil penelitian variabel kepuasan kerja di dapat nilai rata rata sebesar 3,53 dalam katagori tinggi. Artinya karyawan Wahana Surya Bengkulu sudah memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan melaksanakan pekerjaan menerapkan keterampilan yang dimiliki, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, melaksanakan pekerjaan dengan kebebasan melakukan tugas, mendapatkan kebijakan promosi di tempat kerja, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang saya dimiliki, sistem pengupahan di tempat kerja sesuai standar, menerima upah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan, lingkungan tempat kerja karyawan terasa nyaman, rekan kerja bersikap menyenangkan, bakat yang dimiliki sesuai tuntutan dari pekerjaan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan sesuai tuntutan dari pekerjaan serta kepribadian yang dimiliki karyawan sesuai dengan pekerjaan dilakukan.

Sedangkan hasil penelitian variabel komitmen organisasi di dapat nilai rata rata sebesar 3,66 dalam katagori tinggi. Artinya karyawan Wahana Surya Bengkulu sudah memiliki motivasi yang tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan merasa bahwa permasalahan yang dihadapi organisasi sebagai masalah sendiri, merasa memiliki organisasi, merasa terikat secara emosional dengan organisasi, merasa butuh berada pada organisasi, tetap memilih berada pada organisasi walau ada pekerjaan lain, tetap memilih berada pada organisasi walau ada tawaran pekerjaan perusahaan lain, memiliki keyakinan dalam memberikan pelayanan, memiliki ketenangan dalam memberikan pelayanan, memiliki ketetapan hati dalam memberikan pelayanan, selalu berkesinambungan dalam memberikan pelayanan, mengawasi aturan dalam memberikan pelayanan, merasa memiliki kewajiban secara moral tetap berada pada organisasi, memiliki kesetiaan yang tinggi terhadap organisasi, dan memiliki kewajiban terhadap anggota organisasi lain sehingga berat meninggalkan. Sedangkan hasil penelitian dari hipotesis pengaruh variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja, sebagai berikut:

#### **Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Wahana Surya Bengkulu**

Penelitian yang dilakukan menemukan terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Wahana Surya Bengkulu dikarenakan pada analisis *regresi linear berganda* membuktikan bahwa variabel kemampuan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini memiliki makna bahwa apabila kemampuan semakin baik atau ditingkatkan, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Wahana Surya Bengkulu. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan merupakan hal paling lemah dibandingkan dengan tiga variabel lainnya. Namun meskipun demikian pengaruhnya cukup signifikan dan bernilai positif. Oleh karena itu kinerja atas variabel ini tetap perlu dikelola secara maksimal agar kinerja karyawan dapat dioptimalkan dengan memberikan pegawai pelatihan sesuai bidang tugasnya masing-masing, pembagian honor atas kinerja pegawai secara adil, dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, sehingga dapat meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Wahana Surya Bengkulu, ini tentunya sejalan dengan teori-teori yang telah dikemukakan dan sejalan juga dengan penelitian-penelitian terdahulu.

#### **Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Wahana Surya Bengkulu**

Penelitian ini menemukan terdapat pengaruh positif komitmen organisasi kerja terhadap kinerja pegawai Wahana Surya Bengkulu. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan analisis *regresi linear berganda* bahwa variabel disiplin memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini bermakna bahwa apabila disiplin kerja pegawai semakin meningkat, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Wahana Surya Bengkulu. Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang paling besar dibandingkan dengan dua variabel yang lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa pengelolaan komitmen organisasi perlu mendapatkan perhatian yang lebih tinggi

dari manajemen organisasi. Dari temuan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Wahana Surya Bengkulu. Dengan demikian, pengaruh yang signifikan dan positif antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan akan membawa nilai yang tinggi bagi pertumbuhan perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki sikap positif terhadap organisasi yang direfleksikan melalui loyalitas karyawan pada organisasi melalui proses yang berkelanjutan dimana anggota organisasi akan mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi untuk mencapai keberhasilan serta kemajuan organisasi yang berkelanjutan.

### **Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Wahana Surya Bengkulu**

Penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Wahana Surya Bengkulu, dimana kepuasan kerja, komitmen organisasi mempengaruhi kinerja sebesar 61,4%. Karyawan perlu dikelola secara lebih optimal. Aspek yang perlu menjadi perhatian adalah terkait peningkatan kesempatan untuk maju bagi karyawan. Disisi lain, suasana hubungan kerja dengan atasan perlu diciptakan lebih kondusif. Selain itu, karyawan yang puas atas pekerjaannya akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya karyawan yang tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pikiran untuk keluar, mengevaluasi alternatif pekerjaan lain dan keinginan untuk keluar karena berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan (Mobley, 1979). Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Chen (2007) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki korelasi positif terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Sesuai dengan tujuan penelitian yang dikemukakan pada Bab 1 dan didasarkan pada hasil penelitian dan analisa data yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara positif kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Wahana Surya Bengkulu, apabila kemampuan semakin baik atau ditingkatkan, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Wahana Surya Bengkulu.
2. Terdapat pengaruh secara positif komitmen organisasi kerja terhadap kinerja pegawai Wahana Surya Bengkulu, apabila disiplin kerja pegawai semakin meningkat, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Wahana Surya Bengkulu.
3. Terdapat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Wahana Surya Bengkulu, dimana kepuasan kerja, komitmen organisasi mempengaruhi kinerja sebesar 61,4%.

### Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari proses penelitian yang telah dilakukan sesuai prosedur penelitian ilmiah, maka dapat dikemukakan saran bagi Wahana Surya Bengkulu, perlunya pengawasan yang lebih ketat lagi agar disiplin pegawai dapat lebih meningkat, melakukan perawatan peralatan kerja dalam setiap bulan, sehingga dapat meminimalisasi kerusakan pada peralatan kerja, perlu memperbaiki tunjangan kinerja atau insentif sesuai beban kerja yang diberikan kepada pegawai agar pegawai merasa adil, pegawai yang tuntutan pekerjaan lebih banyak dengan yang tuntutan pekerjaannya sedikit dapat dibedakan tunjangan yang diterima, dan perlu memperhatikan dan lebih meningkatkan lagi kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dan lebih mengutamakan kelancaran pelayanan yang diberikan kepada masyarakat serta perlu target dan tujuan yang jelas dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga pegawai dapat mengetahui apa yang telah ditargetkan dan apa yang hendak dicapai dalam melaksanakan kerjanya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Lima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L., John M.I., & James H.D. 2005. *Organisasi dan Manajemen. Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi keempat. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T.H. 1994. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN,
- Hastono, S.P. 2010. *Statistik Kesehatan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kiruja, E.K., & Elegwa, M. 2013. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Pelatihan Teknis Tingkat Menengah di Kenya. *International Journal of Advances in Management and Economics*. Vol. 2, Issue. 4, ISSN: 2278-3369
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh, Jakarta: Penerbit Andi Offset.
- Mahtub, A. 2007. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Bandar Lampung)*. Jurnal Manajemen Ekonomi, Vol. 2, No. 7. Hal 123-126.
- Mangkunegara, A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pustaka Pelajar.
- Mathis, J., & Jackson, M. 2002. Organizational Commitment Revisited in New Public Management. *Public Performance & Management Review*, Vol. 24, No.2.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. 2003. Commitment to Organizational and Occupation: Extension and Test of a Three Component Conceptualization. *Journal Applied Psychology*, Vol. 78. No.4, Hal.133-134.
- Prawirosentono, S. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, PT Indeks: Kelompok Gramedia.
- Sekaran, Uma. 2006, *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Simanjuntak, P.J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Soegiri. 2004. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono, 2014, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, E. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 2. Jakarta: Kencana PrenadaMedia Group.
- Terry, R.G. 2003. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. (Edisi Bahasa Indonesia). Bandung: PT. Bumi Aksara.