

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN KARYAWAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUMDA  
PASAR SEWAKADARMA KOTA DENPASAR**

**Ni Putu Dian Riani<sup>1)</sup>, Nengah Landra<sup>2)</sup>, Ary Wira Andika<sup>3)</sup>**

<sup>1,2,3)</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: <sup>1</sup>putudian.riani@gmail.com

**Abstrak**

Kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang baik maka kinerja organisasinya pun akan semakin baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar. Penelitian ini dilakukan di Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 680 karyawan, dengan total sampel sebanyak 87 karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode *random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, dokumentasi, observasi, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan *software* SPSS versi 23. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin meningkat kepuasan kerja maka kinerja pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar akan meningkat. Komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik komitmen karyawan maka kinerja karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar akan meningkat

**Kata kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan dan Kinerja Karyawan**

**Abstract**

*Employee performance is an important thing that must be considered by every organization, because with good employee performance, the performance of the organization will be even better. This study aims to determine the effect of job satisfaction and employee commitment on employee performance at Perumda Pasar Sewakadarma Denpasar City. This research was conducted at Perumda Pasar Sewakadarma Denpasar City. The population in this study were 680 employees, with a total sample of 87 employees. The sampling technique used in this research is the random sampling method. Data was collected through interviews, documentation, observation, and questionnaires. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis which is processed using SPSS version 23 software. Based on the results of the analysis, this study shows that job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, which means that when job satisfaction increases, the performance at Perumda Pasar Sewakadarma Denpasar City will increase. Employee commitment has a positive and significant effect on employee performance, which means that the better the employee commitment, the employee performance at Perumda Pasar Sewakadarma Denpasar City will increase..*

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

## PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang baik maka kinerja organisasinya pun akan semakin baik pula sehingga pada akhirnya mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan, tetapi apabila kinerja manurun maka akan membuat perusahaan semakin sulit dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu perusahaan dapat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Perusahaan harus mampu memberdayakan dengan baik semua komponen sumber daya manusia yang dimilikinya untuk mampu meningkatkan daya saing.

Menurut Mangkuprawira (2007:155) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah faktor personal yang muncul dari individu itu sendiri, faktor kepemimpinan yang memberikan semangat terhadap karyawan, faktor tim meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, budaya organisasi, kompensasi, insentif, motivasi, iklim kerja, komitmen dan lain sebagainya. Umumnya pada seluruh perusahaan, tenaga kerja yang memiliki komitmen tinggi akan memberikan pengaruh yang positif diantaranya mengurangi jumlah *turnover*, meningkatkan kedisiplinan serta kinerja untuk keberhasilan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2014:203), kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja,

penempatan, perlakuan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Ketika seorang karyawan telah dipenuhi tingkat kebutuhannya oleh perusahaan tempat dia bekerja maka dia akan merasa puas dalam bekerja. Menurut hasil penelitian dari Mulyana (2018) bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen atau dapat dikatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor komitmen karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan bertanggung jawab dengan bersedia memberikan seluruh kemampuannya karena merasa memiliki organisasi. Rasa memiliki yang kuat akan membuat karyawan merasa berguna dan nyaman berada dalam organisasi (Yuwono, 2005). Hasil penelitian dari Naziro (2020) tentang pengaruh komitmen karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Alva Karya Perkasa diketahui bahwa variabel komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar yang merupakan perusahaan BUMD yang bergerak dalam bidang pengelolaan pasar.

Berdasarkan data kinerja karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar menunjukkan bahwa data realisasi perusahaan selama satu tahun pada tahun 2019 di Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar untuk beberapa bulan belum mencapai target yang ditetapkan. Peningkatan realisasi di perumda pasar sewakadarma terjadi secara

berkala tapi tidak meningkat terlalu banyak bahkan sempat mengalami penurunan sehingga tidak mencapai target yang telah ditentukan. Fenomena yang terjadi akibat penurunan realisasi tidak mencapai target yang ditetapkan untuk beberapa bulan dapat terjadi karena ketidakpuasan karyawan dengan pekerjaannya yang cenderung melihat pekerjaannya sebagai hal yang menjenuhkan dan membosankan, sehingga mereka akan melakukan pekerjaannya dengan terpaksa atau asal-asalan.

Berdasarkan data besaran gaji berdasarkan golongan yang diterima oleh karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar menunjukkan bahwa gaji yang diterima oleh karyawan Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar masih dibawah standar UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) yang telah ditentukan oleh pemerintah Kabupaten/Kota Denpasar pada tahun 2020 sebesar Rp. 2.770.260. Hanya karyawan yang menduduki jabatan, yang menerima upah diatas UMK Kabupaten Denpasar, serta karyawan juga menerima tunjangan hari raya sebesar 1 kali gaji dalam satu tahun.

Dengan memberikan insentif dan tunjangan akan membuat karyawan merasa usaha yang telah dilakukannya dihargai sepadan dengan hasil yang didapatkan oleh perusahaan. Apabila hal ini dapat terpenuhi, maka kepuasan kerja karyawan akan bertambah, sehingga dapat memberikan rasa senang dan mencintai pekerjaannya yang berpengaruh pada kepuasan kerja dan kinerjanya sebagai karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka, peneliti mencoba mengkaji kembali mengenai variabel yang berpengaruh

terhadap kinerja, dengan memilih variabel kepuasan kerja dan komitmen karyawan sebagai salah satu faktor yang dirasa memiliki pengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar”.** Penelitian ini juga diharapkan dapat membantu perusahaan guna mengambil kebijakan dalam menentukan langkah yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **1) *Goal-Setting Theory***

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (grand theory). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008).

### **2) *Kepuasan Kerja***

Menurut Robbins (2015:170) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang di terima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya di terima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja.

**3) Komitmen Karyawan**

Menurut Robbins (2007:78), komitmen karyawan adalah usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Sedangkan menurut Robbins & Judge (2008:100), komitmen karyawan adalah suatu keadaan yang mana seorang karyawan mempunyai keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam perusahaan tersebut.

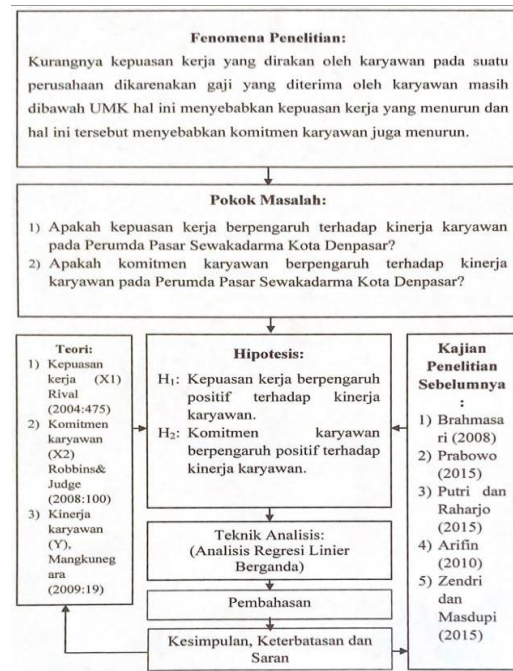
**4) Kinerja Karyawan**

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Menurut Mangkunegara (2009:19), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan dapat mengambil peran dalam peningkatan kinerja tenaga kerja dengan cara melakukan evaluasi dan serangkaian perbaikan yang dapat memperbaiki kualitas dari karyawan sehingga perusahaan dapat tumbuh, berkembang dan unggul dalam persaingan dunia usaha.

**5) Hipotesis**

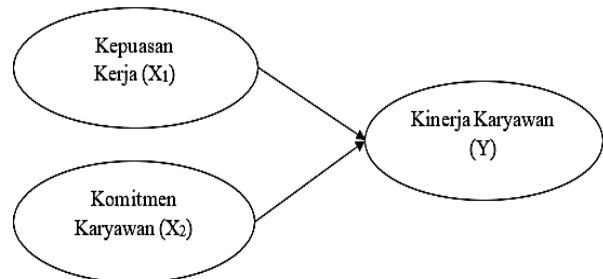
Adapun kerangka berpikir penelitian penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

**Gambar 1**  
**Kerangka Berpikir Penelitian**



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2021)

**Gambar 2**  
**Metode Penelitian**



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2021)

**Hipotesis**

H<sub>1</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar.

H<sub>2</sub>: Komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar yang berlokasi di Jalan Hassanudin No.1

Denpasar. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, komitmen karyawan dan kinerja karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 680 orang dengan total sampel sebanyak 87 karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode *random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linear berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dan variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Nilai konstanta

X<sub>1</sub> = Kepuasan kerja

X<sub>2</sub> = Komitmen Karyawan

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi dari X<sub>1</sub>

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi dari X<sub>2</sub>

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel kepuasan kerja, komitmen karyawan dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel yakni kepuasan kerja, komitmen karyawan dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

## Hasil Analisis Inferensial

### 1) Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan tingkat signifikansi sebesar  $0,061 > 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil analisis menggunakan grafik histogram, menunjukkan bahwa adanya pola distribusi normal sebab memperlihatkan grafik yang mengikuti sebaran kurva normal yang ditunjukkan dengan kurva yang berbentuk lonceng menghadap ke atas. Sedangkan hasil *normal probability plot* menunjukkan bahwa adanya pola distribusi normal dimana data berupa plot menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan komitmen karyawan  $> 0,10$  dan nilai  $VIF \leq 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan komitmen karyawan memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,385 dan 0,168 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu *absolute error*, maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas. Adapun pengujian melalui grafik *scatterplot*, menunjukkan bahwa titik-titik pada

gambar menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini.

**2) Analisis Regresi Linear Berganda**

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar secara parsial disajikan pada Tabel 1 berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,579	1,837		2,492	0,015
Kepuasan Kerja	0,378	0,076	0,430	4,943	0,000
Komitmen Karyawan	0,623	0,140	0,387	4,451	0,000
R					0,683
R Square					0,467
Adjusted R Square					0,454
F Statistic					36,752
Signifikansi uji F					0,000 <sup>b</sup>

Sumber: Data di olah (2020)

Dari hasil Tabel 1, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = 4,579 + 0,378X_1 + 0,623X_2$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

b<sub>1</sub>= 0,378, berarti apabila kepuasan kerja (X<sub>1</sub>) semakin meningkat sedangkan komitmen karyawan (X<sub>2</sub>) tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

b<sub>2</sub>= 0,623, berarti apabila komitmen karyawan (X<sub>2</sub>) semakin meningkat sedangkan kepuasan kerja (X<sub>1</sub>) tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

**3) Hasil Analisis Korelasi Berganda**

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,683, yang berarti ada hubungan yang positif dan kuat antara kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar.

**4) Analisis Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Berdasarkan Tabel 1 diatas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,454. Dengan demikian pengaruh kepuasan kerja dan komitmen karyawan mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar adalah sebesar 45,4% sedangkan 54,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

**5) Uji F**

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji F 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa model regresi dikatakan fit atau layak untuk menguji data selanjutnya.

**6) Uji t (t-test)**

Pengujian t-test dilakukan untuk mengetahui variabel bebas secara parsial atau individu mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh (*p-value*) lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis dapat

diterima atau variabel independen tersebut berpengaruh secara statistik terhadap variabel dependennya terlihat pada Tabel 1 di atas, dengan penjelasan sebagai berikut:

a. **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan Tabel 5.11 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,943 dengan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar, sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima.

b. **Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan Tabel 5.11 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,451 dengan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar, sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

1) **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat kepuasan kerja yang ada, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Wibowo (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerjaan yang puas akan lebih produktif. Ketika seorang karyawan telah dipenuhi tingkat kebutuhannya oleh perusahaan tempat ia bekerja maka ia akan

menumbuhkan rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Herdiany (2015), Mulyana (2018), Brahmasari (2008), Zendi dan Masdupi (2015) menemukan bahwa variabel kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) **Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin meningkat komitmen karyawan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Prabowo (2015) menyatakan bahwa apabila karyawan memiliki komitmen yang tinggi, maka kinerjanya akan semakin tinggi. Komitmen yang tinggi akan memberikan sumbangan terhadap perusahaan dalam hal stabilitas tenaga kerja. Sehingga kinerjanya pun akan dilakukan secara maksimal, dan tercapainya target yang telah ditentukan serta dapat menggunakan waktu secara efektif dalam bekerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Arifin (2010), Windy (2012), Putri dan Raharjo (2015), Prabowo (2015), menemukan bahwa variabel komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **PENUTUP**

#### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan sebagai berikut:

- 1) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin

meningkat kepuasan kerja maka kinerja karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar akan meningkat.

- 2) Komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin baik komitmen karyawan maka kinerja karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar akan meningkat.

### Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini hanya dilakukan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar maka belum bisa digeneralisasi untuk di tempat lain. Bagi peneliti selanjutnya disarankan serta diharapkan memperluas objek penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih serta mampu diimplementasikan secara umum.

### Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan pernyataan dengan rata-rata skor terendah pada variabel kepuasan kerja maka sekiranya pimpinan perlu meningkatkan gaji atau upah yang pantas untuk karyawan agar karyawan merasa hal yang dikerjakan seimbang dengan apa yang di dapat, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar.
- 2) Berdasarkan indikator dengan rata-rata skor terendah pada variabel komitmen karyawan maka sebaiknya pimpinan membimbing dan

membangkitkan semangat kerja karyawan agar bisa memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar.

- 3) Berdasarkan indikator dengan rata-rata skor terendah pada variabel kinerja karyawan maka sebaiknya pimpinan memberikan tugas sesuai dengan target atau jumlah pekerjaan yang telah ditetapkan per masing-masing divisi agar karyawan mampu menyelesaikannya dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Perumda Pasar Sewakadarma Kota Denpasar.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Noor. 2010. Analisis Budaya Organisasional Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Dalam Peningkatan Kinerja Organisasional Karyawan Pada Koperasi BMT Di Kecamatan Jepara. *Skripsi*. STIENU Jepara.
- Bungin, Burhan. 2015. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Depok : Rajagrafindo Pustaka.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. *Jurnal Kewirausahaan*. Volume. 10. No. 2. 124-135
- Dessler, Gary, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Terjemahan, Penerbit PT. Prenhallindo : Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan*



- Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja.* Jurnal Riset Bisnis Indonesia. Vol.1. No.1
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : PT. Bumi Aksara : Jakarta.
- Herdiany, Hapsari Dyah. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Husein Umar. 2009. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi ke 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Manullang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat : Jakarta
- Mangkuprawira 2007. *Program Orientasi Berbasis Kompetensi*. IPB Press. Bogor.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Mulyana. 2018. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT.Perkebunan Nusantara XIV di kota Makasar. *Skripsi*. Makasar.
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajahmada University Press : Yogyakarta.
- Naziro, Halwatin. 2020. Pengaruh Komitmen Karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Alva Karya Perkasa. *Skripsi*. Universitas Tridinanti Palembang.
- Purwanto. 2010. *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Purnama, Gita. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Semarang Indah Era Modern (SIEM)*. *Skripsi*,Fakultas Ekonomi & Bisnis.
- Putri, D Ananda. 2015. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Prabowo, A Gilang. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Sleman Yogyakarta. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rafiudin, Rahmad. 2009. *Mengkonfigurasi Windows Server 2003*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo
- Riduwan. 2005. *Skala Pengukuran variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan dan Sunarto, H. 2011. *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, P. Stephen. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh Halida dan Dewi Sartika, Erlangga : Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Rivai, Harif A. 2005. Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasional dan Kompetensi Terhadap Kinerja Individual. *Kajian Bisnis vol.3*, September-Desember 2005, 272-286.

- Siagian, S.P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan* (Cetakan kelima). Jakarta:Rineka Cipta
- Soetjipto, B. W, et al. 2007. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: Amara Boox.
- Steers, Richard M dan Porter, Lyman W. 2011. *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc. Graw-Hill.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suharsimi, Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis*. PT. Gramedia : Jakarta.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Tunjungsari, Peni. 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung*. Jural Universitas Komputer Indonesia, 1, pp: 1-3. Hal. 230
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, Nata. 2002. *Cara Mudah Memahami Statistik 2 (Statistik Inferensia) Untuk ekonomi dan Bisnis*. Edisi Kedua. Penerbit Keraras Emas : Denpasar.
- Windy Aprilia Murdiy. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)*. Jurnal. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas Surabaya.
- Yuwono. 2005. *Analisis Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Yogyakarta*. JRBI Vol. 1 No. 1 Januari 2005.
- Zendri dan Masdupi. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tanah Datar*. *Skripsi*. Universitas Negeri Padang.