

PENGARUH KOMITMEN KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DINAS KOPERASI DAN UKM PROVINSI JAWA TIMUR

Arma Suryanah¹, Christina Menuk Srihandayani²

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}

Email: armasuryanah031@gmail.com¹, menukch@yahoo.com²

ABSTRAK

Motivasi kerja adalah dorongan bagi karyawan guna memacu mereka memberikan hasil yang maksimal dalam bekerja. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen karyawan dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja. Tempat penelitian dilakukan yaitu di Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Jawa Timur. Populasi karyawan yang ada dengan jumlah 84 karyawan. Dengan sampel ditentukan sebanyak 45 orang yaitu menggunakan *random sampling*. Data diambil dengan menggunakan kuesioner selanjutnya dianalisis menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, uji linier berganda uji t dan uji f. SPSS Versi 24 digunakan sebagai pengolah data. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja serta komitmen karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Kata kunci : Komitmen karyawan, kepuasan kerja, motivasi kerja

ABSTRACT

Work motivation is an encouragement for employees to spur them to give maximum results at work. This research was conducted with the aim to determine the effect of employee commitment and job satisfaction on work motivation. Place of research carried out at the Office of Cooperatives and UKM In East Java Province. The population in this study were 84 employees. With sampling determined as many as 45 people using random sampling. Data was taken using a questionnaire and then analyzed using the instrument test, classic assumption test, multiple linear test t and f test. Spss version 24 using was processed data analysis. The results revealed that employee commitment has a significant effect on work motivation, job satisfaction has a significant effect on work motivation.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja yang begitu pesat akhir – akhir ini membuat semua organisasi atau perusahaan mau tidak mau untuk mengikuti arus perkembangan yang terjadi. Semua elemen pekerja baik berada di jajaran pemerintah (BUMN) maupun swasta dituntut untuk lebih produktif. Seluruh pekerja atau karyawan dituntut untuk mengikuti arus perubahan yang perkembangan pesat. Perubahan yang diinginkan harus didukung oleh faktor penggerak yaitu manusia. Sumber daya manusia saat ini menjadi fokus perhatian yang utama untuk memaksimalkan hasil atau tujuan yang diinginkan organisasi. Saat ini organisasi harus bisa membangun pendekatan antara atasan dan karyawan untuk pemeliharaan karyawan yang lebih baik, agar didalam suatu organisasi berjalan sesuai yang telah direncanakan. Membangun pendekatan dan memelihara karyawan dapat terjadi jika adanya komitmen dari karyawan dan kepuasan kerja serta motivasi yang diberikan kepada karyawan. Menurut Newstrom dalam Wibowo (2017:430) Komitmen kerja adalah rasa ketika karyawan ingin seselalu jadi bagian dalam perusahaan.

Saat ini organisasi atau perusahaan sangat memperhatikan kualitas sumber daya manusia karena kesadaran akan pentingnya peran karyawan dalam pencapaian visi dan misi dengan baik.

Demikian halnya dengan Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur. Oleh karena itu organisasi tersebut harus didukung oleh karyawan yang benar – benar mempunyai kemampuan dan kemauan kerja yang tinggi dalam bekerja. sehingga dalam hal ini dibutuhkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja. Menurut Sinambela (2019:478) kepuasan kerja adalah sesuatu yang karyawan rasakan yang berasal dari dalam dirinya yang dipengaruhi faktor internal dan eksternal.

Motivasi sangat penting untuk menjadi hal yang harus diberikan kepada karyawan. Menurut Wibowo (2017:322) merupakan dorongan yang diberikan kepada seseorang agar dapat lebih bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan latarbelakang maka peneliti ingin melakukan penelitian lebih mendalam dengan mengambil judul “Pengaruh Komitmen Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Jawa Timur”.

Maka dirumuskan pertanyaan (1) Apakah komitmen karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Jawa Timur. (2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Jawa Timur. (3) Apakah komitmen karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Dinas koperasi Dan UKM Provinsi Jawa Timur.

Berdasarkan latarbelakang maka tujuan observasi ini (1) untuk mengetahui pengaruh komitmen karyawan terhadap motivasi kerja Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Jawa Timur. (2) untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Jawa Timur. (3) Untuk mengetahui pengaruh komitmen karyawan dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Jawa Timur.

LANDASAN TEORI

Komitmen Karyawan

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2017:430) komitmen adalah keinginan dari individu, kelompok untuk melakukan sesuatu.

Indikator Komitmen Karyawan menurut Lincoln dalam Didit Darmawan (2013) yaitu (1) kemauan karyawan, (2) kesetiaan karyawan, (3) kebanggaan karyawan.

Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2019:478) kepuasan kerja adalah sesuatu yang dirasakan karyawan yang dipengaruhi oleh faktor dari diri sendiri atau orang lain.

Indikator Kepuasan Kerja menurut Atmajawati dalam Ria Esti Wulandari yaitu: (1) pekerjaan itu sendiri, (2) promosi, (3) kondisi kerja.

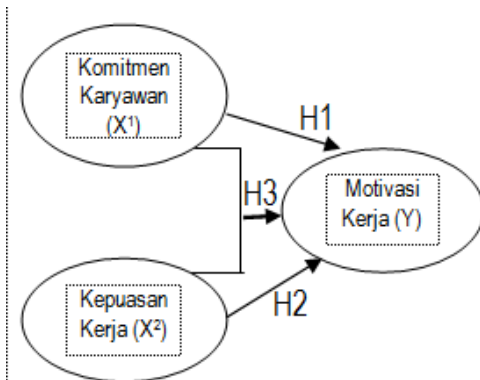
Motivasi Kerja

Menurut Sedamayanti (2017:154) motivasi adalah pendorong yang membuat karyawan dapat memberikan sesuatu yang baik atau tidak yang berasal dari interna maupun eksternal yang sangat dipengaruhi oleh kebijakan pemimpin.

Indikator Motivasi Kerja menurut Suwanto (2011:177) yaitu : (1) kebutuhan fisiologis, (2) kebutuhan rasa aman, (3) kebutuhan akan rasa memiliki, (4) kebutuhan akan harga diri, (5) kebutuhan untuk aktualisasi diri.

KERANGKA KONSEPTUAL

Penelitian ini akan meneliti tentang komitmen karyawan (X^1) dan kepuasan kerja (X^2) terhadap motivasi kerja (Y).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H1 : Komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Jawa Timur.
- H2 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Jawa Timur.
- H3 : Komitmen Karyawan Dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Jawa Timur.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Jawa Timur. Populasi dari observasi ini yaitu semua karyawan Dinas Koperasi yang berjumlah 84 orang dengan sampel sebanyak 45 orang. Random sampling digunakan sebagai metode pengambilan data. Data diambil dengan menggunakan kuesioner selanjutnya dianalisis. Analisis data menggunakan uji Instrumen, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dengan uji t dan uji f.

HASIL PENELITIAN

1. Hasil Uji Instrumen

Tabel 1
Uji Validitas

Item pertanyaan	Hasil Korelasi	Nilai Kritis	Ket
Variabel Komitmen Karyawan (X1)			
X1.1	0,735**	0,3	Valid
X1.2	0,774**		Valid
X1.3	0,630**		Valid
X1.4	0,832**		Valid
X1.5	0,800**		Valid
X1.6	0,761**		Valid
X1.7	0,694**		Valid
X1.8	0,806**		Valid
X1.9	0,825**		Valid
Variabel Kepuasan Kerja (X2)			
X2.1	0,692**	0,3	Valid
X2.2	0,701**		Valid
X2.3	0,608**		Valid
X2.4	0,544**		Valid
X2.5	0,702**		Valid
X2.6	0,493**		Valid
X2.7	0,711**		Valid
X2.8	0,662**		Valid
X2.9	0,664**		Valid
Variabel Motivasi Kerja (Y)			
Y.1	0,669**	0,3	Valid
Y.2	0,510**		Valid
Y.3	0,528**		Valid
Y.4	0,562**		Valid
Y.5	0,613**		Valid
Y.6	0,658**		Valid
Y.7	0,694**		Valid
Y.8	0,632**		Valid
Y.9	0,606**		Valid
Y.10	0,463**		Valid
Y.11	0,617**		Valid
Y.12	0,630**		Valid
Y.13	0,700**		Valid
Y.14	0,673**		Valid
Y.15	0,647**		Valid

- a. Hasil Uji validitas untuk variabel komitmen karyawan (X¹) sebanyak 9 item kuesioner, kepuasan kerja (X²) sebanyak 9 item kuesioner, dan motivasi kerja (Y) sebanyak 15 item kuesioner dinyatakan valid bernilai signifikan $\geq 0,3$.

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dikatakan reliabel jika nilai alpha > 0,6 dengan menggunakan alpha cronbach.

Tabel 2
Uji Realibilitas

Variabel	Hasil	Nilai kritis	Ket
Komitmen Karyawan (X ¹)	,868	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ²)	,874	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	,906	0,6	Reliabel

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandar dized Residual
N		45
Normal pamaters ^{ab}	Mean	,00000000
	Std.Deviati on	4.1869149 4
Most Exstreme	Absolute	,082
	Positeve	,060
	Negative	-,082
Test Statistic		,082
Asymp. Sig. (2- tailed)		,200 ^{cd}

Dari tabel 3 diatas diketahui nilai asymp.Sig (2-tailed) residual sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieriatas

Tabel 4
Uji multikolinieritas

Multikolinieritas			Bebas Multikulinieritas
Komitmen Karyawan (X ¹)	1.378	(VIF<10)	
Kepuasan Kerja (X ²)	1.378	(VIF<10)	

Dari hasil tabel 4 pegujian vif didapatkan nilai untuk variabel komitmen karyawan yaitu 1,378 (<10), dan variabel kepuasan kerja yaitu 1,378 (<10). Uji multikolinnearitas dapat dilihat dari hasil uji diatas bahwa regresi linier berganda bebas dari multikulinieritas.

c. Uji Autokorelasi

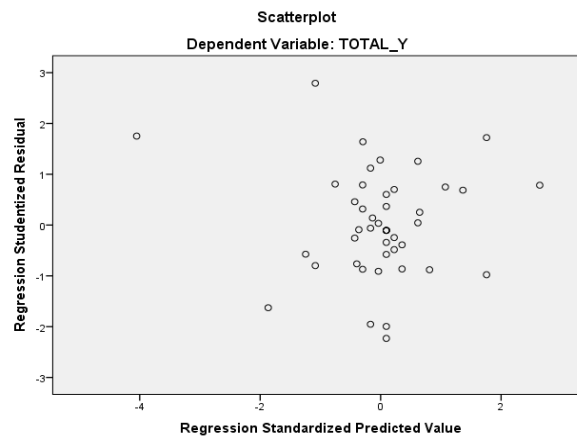
Tabel 5
Ujl Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.734 ^a	.539	.517	4.28544	1.941

Dari tabel 5 diketahui nilai (DW) sebesar 1,941 yang ada diantara 1,5 dan 2,5 sehingga disimpulkan pada regresi berganda yang akan digunakan tidak terjadi autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar Scatterplot dibawah dapat diamati titik-titik berada secara acak, dengan pola tidak membentuk sesuatu gambar yang pasti dan juga terbesar diseluruh bagian area. Oleh karena itu pada model regresi i tidak terjadi heteroskedastisitas .



Gambar 2. Uji Autokorelasi

4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6
Analisis Regresi Linierr Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Standardized Coefficients (Beta)	T Hitung	Sig.	Ket
Constant	1,924		,228	,821	Sig
Komitmen Karyawan	1,033	,447	3,880	,000	Sig
Kepuasan Kerja	,593	,362	2,940	,005	Sig

R				,734 ^a	
R Square				,359	
F hitung				24,548	
Sig.F				0,000 ^b	
A				0,05	
Keterangan					
-Jml Data				: 45	
-Dependen				:Motivasi	
Variabel				Kerja	

Berdasarkan hasil tabel 8 diatas analisis pada tabel diatas didapatkan model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y=1,924 + 1,033X_1 + 0,593X_2 + e$$

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai Kontanta (a) sebesar 1,924
Hasil nilai konstanta yaitu 1,924. Dengan ini dijelaskan bahwa apabila nilai variabel komitmen karyawan (X_1), kepuasan kerja (X_2) sama dengan nol. Maka besar motivasi kerja (Y) sebesar 1,924.
- Nilai Koefisien Variabel Komitmen Karyawan (X_1) sebesar 1,033
Koefisien bertanda positif menunjukkan variabel komitmen karyawan (X_1) berpengaruh searah terhadap variabel motivasi kerja (Y), sehingga apabila terjadi kenaikan nilai pada variabel komitmen karyawan (X_1) sebesar satu satuan, maka nilai motivasi kerja (Y) akan bertambah sebesar 1,033, dengan asumsi variabel kepuasan kerja (X_2) konstan.
- Nilai Koefisien Variabel Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,593
Koefisien regresi variabel bertanda positif menunjukkan variabel Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh searah terhadap variabel motivasi kerja (Y), sehingga menunjukkan setiap kenaikan nilai pada variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar satu satuan, maka nilai variabel motivasi kerja (Y) akan bertambah sebesar 0.593 satuan, dengan asumsi nilai variabel komitmen karyawan (X_1) konstan.
- Koefisien Korelasi (R)
Didapatkan hasil nilai koefisien korelasi sebesar $R=0,734$, berdasarkan klaster dapat dinyatakan bahwa terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara variabel komitmen karyawan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) dengan variabel motivasi kerja (Y).
- Koefisien Determinasi (R_{square})
Nilai koefisien determinasi (R_{square}) sebesar 0,593. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen karyawan (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2) dapat mempengaruhi variabel motivasi kerja sebesar 53,9% sedangkan sisanya 46,1% disebabkan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

5. Pengujian Hipotesis

1. Uji T

Tabel 7
Uji T

coefficients ^a								
Model		Unstandardizedd Coefisients		Standardiized Coefficients	t	sig	Collineariity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	Con Stan	1.924	8.457		.228	.821		
	Total X1	1.033	.266	.477	3.880	.000	.726	1.378
	Total X2	.593	.202	.362	2.940	.005	.726	1.378

Berdasarkan tabel 7 diatas maka didapatkan kesimpulan hasil sebagai berikut :

a. Pembuktian Hipotesis 1

Dari tabel diatas diketahui t_{hitung} variabel komitmen karyawan (X_1) sebesar dan t_{tabel} 2,016 dan nilai signifikan ,000. Dengan demikian dapat disimpulkan jika t_{hitung} 3,880 > t_{tabel} 2,016 dan nilai signifikan ,000 < 0,05 maka H1 diterima dan H0 ditolak. Sehingga variabel komitmen karyawan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y) terbukti kebenarannya.

a. Pembuktian Hipotesis 2

Dari tabel diatas diketahui nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 2,940 dan t_{tabel} 2,016 dan nilai signifikan ,005. Dengan demikian disimpulkan jika t_{hitung} 2,940 > t_{tabel} 2,016 dan nilai signifikan 0,005 < 0,05 maka H1 diterima dan H0 ditolak. Sehingga variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Y) terbukti kebenarannya.

2. Uji F

Tabel 8
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squire	Df	Mean Squire	F	Sig
1	Regression	901.646	2	405.823	24.548	.000 ^b
	Residual	771.331	42	18.365		

	Total	1672.978	44			
--	-------	----------	----	--	--	--

a. Pembuktian Hipotesis 3

Dari tabel diatas diketahui nilai F_{hitung} sebesar 24,54 dan F_{tabel} sebesar 3,21 dan dengan signifikan 0,000^b. Maka disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} 24,54 > F_{tabel} 3,21 dan signifikan sebesar 0,000^b < 0,05 maka dikatakan H1 diterima dan H0 ditolak sehingga Komitmen Karyawan (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y) terbukti kebenarannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian hipotesis 1

“Komitmen Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja”. Dilakukan dihitung menggunakan uji t didapatkan hasil nilai t_{hitung} variabel komitmen karyawan (X_1) berjumlah 3,880 dan tabel t_{tabel} 2,016 dan signifikan ,000. Hal ini menyatakan bahwa komitmen karyawan mempunyai peran dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Jawa Timur. Hal ini dapat dipahami dan didukung oleh observasi atau pengamatan peneliti yang terlihat bahwa karyawan Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Jawa Timur semangat dalam bekerja ini dikarenakan adanya komitmen dalam dirinya untuk memberikan hasil terbaik untuk perusahaan atau organisasinya, serta hasil jawaban kuesioner yang berkaitan dengan komitmen karyawan begitu positif.

Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Winda Kusuma Wardani, dkk (2015). Dari hasil penelitian yang dilakukan didapatkan hasilnya bahwa komitmen karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini diperkuat dengan teori Robbins (2001:140) bahwa komitmen karyawan dapat membuat karyawan memihak kepada perusahaan sehingga tercapai tujuan-tujuannya.

2. Pengujian Hipotesis 2

“Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja”. Dilakukan dengan menggunakan uji t dengan hasil nilai t_{hitung} variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 2,940 dan t_{tabel} 2,016 dan nilai signifikan ,005. Hal ini mengungkapkan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai peran dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Jawa Timur. Hal ini dapat dipahami dan didukung oleh observasi atau pengamatan peneliti yang terlihat bahwa karyawan Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Jawa Timur seperti promosi, dan pembagian tugas yang sesuai serta situasi kerja yang mendukung, begitupun kuesioner hasilnya begitu positif.

Hasil penelitian ini hampir mirip dengan penelitian yang dilakukan oleh Thara Afifah, dkk (2017). Dari hasil penelitian yang dilakukan didapatkan hasilnya bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini didukung oleh teori Gorda dalam Dermawan, dkk (2012) dimana kepuasan kerja sebagai faktor pendorong meningkatnya kinerja karena termotivasi.

3. Pengujian hipotesis 3

“Komitmen Karyawan dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja”. Dilakukan dengan menggunakan uji f dengan hasil nilai f_{hitung} sebesar 24,54 dan f_{tabel} sebesar 3,21 dan dengan signifikan 0,000^b. Hal ini menyatakan bahwa komitmen karyawan (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama berperan terhadap motivasi kerja (Y) karyawan Dinas Koperasi

Dan UKM Provinsi Jawa Timur. Hal dipahami dan didukung oleh pengamatan dan observasi peneliti yang terlihat bahwa karyawan Dinas Koperasi Dan semangat dalam bekerja karena adanya komitmen serta kepuasan kerja dalam dirinya sehingga mendorong karyawan memberikan hasil terbaik untuk perusahaan atau organisasinya, serta hasil jawaban kuesioner yang berkaitan dengan komitmen dan kepuasan serta motivasi sangat positif.

Hasil penelitian ini sependapat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Beni Moi (2017). Dari hasil penelitian yang dilakukan didapatkan hasil bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini didukung oleh teori George dan Jones (2005:175) motivasi kerja membuat karyawan semangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka penulis menyimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Komitmen Karyawan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Jawa Timur. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan uji-t, dimana hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan teruji kebenarannya.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Karyawan Karyawan Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Jawa Timur. Pengujian hipotesis penelitian menggunakan uji-t, dimana hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan teruji kebenarannya.
3. Komitmen Karyawan dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur. Pengujian hipotesis menggunakan uji-f, dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya.

IMPLIKASI

1. Diharapkan Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Jawa Timur terus memelihara serta meningkatkan komitmen karyawan agar karyawan bekerja dengan segenap hati dan memiliki rasa keterkaitan dalam perusahaan atau organisasinya sehingga karyawan memberikan hasil kerja yang tinggi sesuai harapan, kemudian apa yang menjadi visi misi perusahaan dapat tercapai dengan baik.
2. Diharapkan Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Jawa Timur membuat kebijakan yang dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan agar karyawan betah dalam pekerjaan karena terjamin kesejahteraan dan kenyamanannya.
3. Diharapkan Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Jawa Timur terus melakukan motivasi kerja, dengan memperhatikan banyak aspek seperti kepuasan kerja, komitmen karyawan yang tentunya sangat berpengaruh untuk mencapai tujuan perusahaan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Variabel tentang Komitmen Karyawan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja sudah banyak digunakan sedangkan didalam perusahaan masih banyak lagi hal yang lebih kompleks yang menjadi permasalahan yang seharusnya dapat diteliti lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Beni Moi, 2017, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan, Jurnal Ilmiah, Fakultas Ekonomi Negeri Yogyakarta.
- Dosen Program Studi Manajemen, 2018/2019. Buku Pedoman Penulisan Skripsi, Edisi XII, Surabaya, Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.

- Firmananda Utama Akbar dan Djamhur Hamid dan Mochhammad Djudi, 2016, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan, Jurnal Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana Bali.
- Hasibuan, P.S. Malayu, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Sabekti Jati Utomo, 2016, Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas, Publikasi Ilmiah, Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sedamayanti, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Refika Aditama, Jakarta.
- Sinambela Lijian Poltak dan Sinambela Sarton, 2019, Manajemen Kinerja, PT Raja Grafindo Persada, Depok.
- Suwanto, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis, Alfabeta, Bandung.
- Thara Afifah, Muhammad Al Musadieg, 2017, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja, Jurnal Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi, Universitas Brawijaya Malang.
- Winda Kusuma Wardhani, 2015, Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, Jurnal Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.