

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK BRI CABANG SOLO KARTASURA**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Oleh :
ALVIN SISWANTO
B100150105**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK BRI CABANG SOLO KARTASURA**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

ALVIN SISWANTO
B100150105

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Ahmad Mardalis, S.E., MBA

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK BRI CABANG SOLO KARTASURA

Oleh:

ALVIN SISWANTO

B 100 150 105

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Selasa, 12 November 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

Imron Rosyadi, S.E., M.Si,
(Ketua Dewan Penguji)

Ahmad Mardalis, S.E., MBA.
(Anggota I Dewan Penguji)

Kussudyarsana, S.E., M.Si., Ph.D.
(Anggota II Dewan Penguji)

()
()
()

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Syamsudin, M.M.)

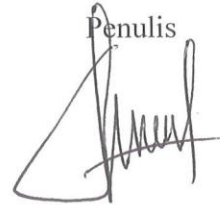
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diteritkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 12 November 2019

Penulis



ALVIN SISWANTO

B 100 150 105

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK BRI CABANG SOLO KARTASURA

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu Untuk mengidentifikasi tingkat Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja karyawan PT. Bank BRI Cabang Solo Kartasura. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Bank BRI Cabang Solo Kartasura. Populasi yang dimaksud adalah seluruh Pegawai Bank BRI Cabang Kartasura yang berjumlah 60 Pegawai dan teknik pengambilan sampel dapat dilakukan dengan teknik sensus yaitu seluruh populasi diambil sebagai objek yang berjumlah 60 karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berarti secara bersama-sama variabel komitmen organisasi dan kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga model yang digunakan dalam penelitian ini adalah *goodness of fit*.

Kata Kunci : komitmen organisasi, kepuasan dan kinerja karyawan

Abstract

This study has the aim of identifying the level of Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Performance of employees of PT. BRI Bank Solo Kartasura Branch. To analyze the effect of Organizational Commitment, and Job Satisfaction on the Performance of employees of PT. BRI Bank Solo Kartasura Branch. The population in question is all employees of Bank BRI Kartasura Branch totaling 60 Employees and the sampling technique can be done by census technique ie the entire population is taken as an object of 60 employees. Based on the results of the study note that organizational commitment affects employee performance. Satisfaction affects employee performance. Means that jointly organizational commitment and satisfaction variables affect employee performance. So the model used in this study is goodness of fit.

Keywords: Organizational Commitment, Employee Satisfaction and Performance.

1. PENDAHULUAN

Manusia sebagai motor penggerak sumber daya yang ada dalam rangka aktivitas dan rutinitas dari sebuah organisasi. Sebagaimana diketahui sebuah organisasi, didalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang tergolong dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan dan golongan, pengalaman, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengaluan serta tingkat usia dari masing-masing individu-individu tersebut, maka kepuasan karyawan sebagai bagian dari sebuah kegiatan di dalam organisasi sangatlah penting (Hasibuan, 2000).

Kesadaran akan perlunya sumber daya manusia yang berkualitas, perlu ditindaklanjuti dengan berbagai strategi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu strategi untuk menghadapi tantangan yang tidak ringan, setiap organisasi harus mendesain kembali perencanaan organisasinya, pengelolaan manajemen kinerja serta pendayagunaan manusia.

Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara pegawai dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda. Komitmen kerja menjadi pegawai lebih memungkinkan untuk menerima ganjaran ekstrinsik seperti penghasilan dan psikologis yang berhubungan dengan keanggotaan.

Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, situasi lingkungan kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama pegawai. Disini menerangkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang, dalam hal ini pegawai, selama pekerjaannya, yang nampak dari sikap pegawai terhadap keadaan atau situasi kerjanya, akan tetapi perlu disebutkan bahwa kepuasan kerja itu bersifat relatif, bagi setiap individu tidak sama dalam tingkat kepuasaannya, tergantung sejauh mana setiap individu mengharapkan kebutuhannya terpenuhi. Sikap positif dari pegawai terhadap pekerjaannya menunjukkan kepuasan kerja (As'ad, 2003). Sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk bertindak dalam perusahaan tersebut adalah kebutuhan (*needs*). Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya (Murti dan Srimulyani, 2013).

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing.

2. METODE

Jenis penelitian metode survey. Populasinya adalah seluruh Karyawan Bank BRI Cabang Kartasura yang berjumlah 60 Karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan teknik sensus. Data yang digunakan Data primer dan data sekunder berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Variabel yang digunakan variabel komitmen organisasi, variabel kepuasan kerja, dan variabel kinerja karyawan. metode pengumpulan data dengan kuesioner, studi pustaka dan wawancara. instrumen penelitian antara lain uji validitas kuesioner dan uji reliabilitas kuesioner. metode analisis data meliputi uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas data, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas. analisis regresi linier berganda; uji hipotesis (Uji t); Uji Hipotesis (Uji F); Koefisien Determinasi (R^2).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Data Penelitian

Tabel 1. Karakteristik Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1.	Laki-laki	32	53,33%
2.	Perempuan	28	46,67%
	Jumlah	60	100%

Sumber : Data primer diolah, 2016

Karakteristik jenis kelamin yang mendominasi adalah laki-laki 32 responden (53,33%) dibanding perempuan 28 responden (46,67%). Hasil ini membuktikan jenis kelamin laki-laki lebih dominan dalam menghasilkan kinerja yang bagus.

Tabel 2. Karakteristik Usia

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1.	< 25 Tahun	9	11,67%
2.	25 – 35 Tahun	38	63,33%
3.	> 35 Tahun	15	25 %
	Jumlah	60	100%

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan karakteristik responden tentang usia yang mendominasi adalah usia 25-35 tahun sebanyak 38 responden (63,33%) dan usia yang paling rendah didominasi pada kurang dari 25 tahun sebanyak 9 responden (11,67%).

Tabel 3. Karakteristik Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1.	SLTA	1	1,67%
2.	D3	19	31,67%
3.	S1	31	51,67%
4.	S2	9	15%
Jumlah		60	100%

Sumber : Data primer diolah, 2016

Karakteristik responden tentang pendidikan yang mendominasi adalah S1 sebanyak 31 responden (51,67%) dan yang paling rendah didominasi pendidikan SLTA yaitu sebanyak 1 responden (1,67%). Hal ini dikarenakan pendidikan merupakan faktor utama dalam membangun sebuah perusahaan agar lebih maju karena dinaungi pada pendidikan yang tinggi.

Tabel 4. Karakteristik Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Prosentase
1.	< 5 Tahun	4	6,67%
2.	5-10 Tahun	21	35%
3.	> 10 Tahun	35	58,33%
Jumlah		60	100%

Sumber : Data primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil karakteristik tersebut diatas masa kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indoensia yang mendominasi adalah masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 35 responden atau sebesar 58,33%. Hasil ini membuktikan bahwa karyawan betah dan menikmati kerja yang nyaman seperti yang diharapkan.

3.2 Hasil Analisis

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Item	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
Ikatan emosional	0,780	0,254	Valid
Masalah organisasi	0,562	0,254	Valid
Bangga menjadi bagian	0,802	0,254	Valid
Berkeinginan	0,804	0,254	Valid
Keuntungan	0,804	0,254	Valid
Tetap tinggal	0,790	0,254	Valid
Sulit mendapatkan pekerjaan	0,561	0,254	Valid
Bertanggungjawab	0,799	0,254	Valid
Loyal terhadap organisasi	0,792	0,254	Valid
Merasa yakin	0,792	0,254	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2016

Nilai r_{tabel} untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,254. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua butir pernyataan tentang komitmen organisasi adalah

valid, karena nilai r_{xy} lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian semua butir pernyataan angket komitmen organisasi adalah Valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan

Item	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
Kemampuan	0,835	0,254	Valid
Menyukai pekerjaan	0,868	0,254	Valid
Merasa nyaman	0,831	0,254	Valid
Tempat kerja nyaman	0,828	0,254	Valid
Gaji sesuai dengan pekerjaan	0,583	0,254	Valid
Gaji pokok	0,497	0,254	Valid
Hubungan baik	0,835	0,254	Valid
Kemampuan rekan kerja	0,868	0,254	Valid
Merasa puas	0,831	0,254	Valid
Menyelesaikan pekerjaan	0,828	0,254	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2016

Nilai r_{tabel} untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,254. Hasil tersebut menunjukkan semua butir pernyataan tentang kepuasan adalah valid, karena nilai r_{xy} lebih besar dari nilai r_{tabel} . Dengan demikian semua butir pernyataan angket kepuasan adalah valid.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
Kualitas	0,600	0,254	Valid
Hasil pekerjaan	0,735	0,254	Valid
Mampu menyelesaikan	0,574	0,254	Valid
Menyelesaikan tepat waktu	0,600	0,254	Valid
Mencapai target	0,584	0,254	Valid
Kualitas kerja lebih baik	0,600	0,254	Valid
Meminimalisir kesalahan	0,735	0,254	Valid
Pengetahuan	0,574	0,254	Valid
Cermat dan teliti	0,600	0,254	Valid
Menggunakan waktu	0,584	0,254	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2016

Nilai r_{tabel} untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,254. Hasil tersebut menunjukkan butir pernyataan tentang kinerja karyawan adalah valid, karena nilai r_{xy} lebih besar dari nilai r_{tabel} . Dengan demikian semua butir pernyataan angket kinerja karyawan adalah valid.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,913	Reliabel
Kepuasan	0,931	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,817	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2019

Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel dengan Cronbach's Alpha sebagaimana terlihat pada tabel 8 menunjukkan nilai Alpha lebih dari 0,6. Oleh karena itu dapat ditentukan semua instrumen penelitian ini adalah reliabel.

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov – Smirnov	<i>p-value</i>	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,505	0,960	Sebaran data normal

Sumber : Data sekunder diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 9 tersebut dapat diketahui bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,505 sedangkan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,960. Dengan demikian dapat diketahui bahwa nilai probabilitas (sig) lebih besar dari 0,05, berarti hasil tersebut menyatakan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,866	1,155	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepuasan	0,866	1,155	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai VIF dan *Tolerance* hitung dari masing-masing variabel sesuai dengan kriteria pengujian ($VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,10$) sehingga dapat dikatakan pada model regresi yang digunakan tidak ditemukan tidak adanya multikolinearitas antar variabel bebas.

Tabel 11. Hasil uji Heteroskedastisitas

Variabel	<i>p-value</i>	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,418	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan	0,212	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas atau nilai signifikansi masing-masing variabel menunjukkan angka lebih dari 0,05. Sehingga dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa model regresi yang digunakan terbebas dari adanya heteroskedastisitas.

Tabel 12. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	t	sig
1 (Constant)	18,792	3,711	5.064	.000
Komitmen organisasi	0,335	0,090	3,721	.000
Kepuasan kerja	0,251	0,066	3,808	.000
R^2	= 0,440			
Adjusted R^2	= 0,420			
	F_{hitung}	= 22,361		
	sig	= 0,000		

Sumber : Data primer diolah, 2019

$$Y = 18,792 + 0,335X_1 + 0,251X_2$$

Interprestasinya : Konstanta sebesar 18,792, dengan nilai positif maka komitmen organisasi dan kepuasan akan meningkatkan kinerja karyawan yaitu sebesar 18,792. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,335 berarti apabila komitmen organisasi naik sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sehingga komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi variabel kepuasan sebesar 0,251, berarti apabila kepuasan naik sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sehingga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 ^a	.440	.420	3.53473

Sumber : Data primer diolah, 2019

Hasil perhitungan untuk nilai R^2 diperoleh dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi dengan R^2 sebesar 0,440. Hal ini berarti bahwa 44,0% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi dan kepuasan sedangkan sisanya yaitu 66,0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti.

Tabel 14. Hasil Uji F test

Variabel	F_{hitung}	$F_{tabel} (\alpha; n-k-1)$	Keterangan
Komitmen Organisasi dan Kepuasan	22,361	4,00	Ho ditolak

Sumber : Data primer diolah, 2019

Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,361 > 4,00$), maka H_0 ditolak, Berarti secara bersama-sama variabel komitmen organisasi dan kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga model yang digunakan dalam penelitian ini adalah goodness of fit.

Tabel 15. Hasil uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Komitmen Organisasi	3,721	2,002	0,000	Ho ditolak
Kepuasan	3,808	2,002	0,000	Ho ditolak

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari hasil tabel 15 tersebut dapat diketahui hasil uji t untuk komitmen organisasi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan. Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut:

Uji hipotesis pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah hasil koefisien regresi diketahui bahwa komitmen organisasi menunjukkan nilai positif (3,721) sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau t_{hitung} jatuh pada daerah H_0 ditolak dan konsekuensinya H_1 diterima. Dengan demikian komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji hipotesis pengaruh variabel kepuasan terhadap kinerja karyawan adalah hasil koefisien regresi diketahui bahwa kepuasan menunjukkan nilai positif (3,808) sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau t_{hitung} jatuh pada daerah H_0 ditolak dan konsekuensinya H_2 diterima. Dengan demikian kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.3 Pembahasan

a. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Variabel komitmen organisasi diketahui nilai t_{hitung} (3,808) > t_{tabel} (2,002) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, **H_0 ditolak**, artinya komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, hal ini dikarenakan menjadi bagian keluarga pada perusahaan, sulit meninggalkan perusahaan, perusahaan layak mendapatkan kesetiaan, tetap bekerja, kehidupan akan terganggu jika meninggalkan pekerjaan, dan tanggungjawab. Sebagai implikasinya untuk meningkatkan kinerja karyawan maka komitmen organisasi harus ditingkatkan dengan berbagai upaya yang dilakukan oleh perusahaan seperti, meningkatkan ikatan emosional karyawan, menjadikan karyawan merasa bangga bekerja di perusahaan, dan selalu memperhatikan gaji karyawan.

b. Pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan

Ada pengaruh antara kepuasan terhadap kinerja karyawan. Variabel kepuasan diketahui nilai t_{hitung} (3,721) > t_{tabel} (2,002) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, **H_0 ditolak**, artinya kepuasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin tinggi kepuasan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebagai implikasinya untuk meningkatkan kinerja karyawan maka kepuasan kerja harus ditingkatkan dengan berbagai upaya yang dilakukan oleh perusahaan seperti, menyediakan tempat

makan / kantin, membuat ruangan kerja yang nyaman, gaji pokok yang mencukupi dan membuat suasana antar karyawan menjadi lebih harmonis.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan bahwa nilai $t_{hitung} (3,721) > t_{tabel} (2,002)$ atau nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$.
- b. Ada pengaruh antara kepuasan terhadap kinerja karyawan. Variabel komitmen organisasi diketahui nilai $t_{hitung} (3,808) > t_{tabel} (2,002)$ atau nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$.
- c. Hasil uji F diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel} (22,361 > 4,00)$, maka H_0 ditolak, Berarti secara bersama-sama variabel komitmen organisasi dan kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Bagi PT. Bank Rakyat Indonesia sebaiknya terus meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja agar karyawan tetap mempertahankan kinerjanya.
- b. Bagi karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia sebaiknya mempertahankan kepuasan kerja agar kinerja karyawannya tercapai
- c. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menambah variabel independen (komitmen organisasi dan kepuasan kerja) dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad, Mohammad. 2003. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Azanita, Cut. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Atasan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi di Kementerian Hukum Dan HAM Republik Indonesia. *Jurnal Eksekutif*. Volume 13 No. 1 Juni 2016.
- Djarwanto, PS. dan Pangestu Subagyo, 2005, *Statistik Induktif*, Yogyakarta, BPFE.

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriantoro dan Supomo, 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi Pertama. BPFE-Yogyakarta.
- Kristianto, Abdi, dan Nugroho, 2013. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Kars dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Kapasari di Surabaya*. Jurnal Hospitality and Manajemen Jasa. 1(1); 134-149.
- Murty, Hary., dan Veronika Agustini Srimulyani, 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*. Vol 1, No. 1pp. 10-17.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Halida. Edisi Kelima, Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Sutopo, S. 2009. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Trisnaningsih, Sri. 2007. *Independensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. Simposium Nasional Akuntansi X. Unhas-Makasar.
- Wirawan. 2014. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.