



Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada SMPN 2 Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar

Saiful Amri¹, Nelly², Muhib Sabirin³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

¹saiful.amri@gmail.com

²nelly@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada SMPN 2 Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar dengan jumlah sampel sebanyak 34 orang responden. Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara membagikan lembar pertanyaan (kuesioner). Peralatan analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Objek dalam penelitian ini adalah komitmen kerja dan kepuasan kerja serta kinerja pegawai SMPN 2 Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar. Sedangkan penarikan sampel dilakukan dengan metode sensus yang artinya semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan dapat diterima dan hipotesis nol (H_o) ditolak, artinya komitmen kerja (X_1), dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai SMPN 2 Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar, sedangkan secara parsial menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya komitmen kerja (X_1), dan kepuasan kerja (X_2) juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja SMPN 2 Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,836 menggambarkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel bebas dengan kinerja pegawai SMPN 2 Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,698 menggambarkan besarnya pengaruh kedua variabel bebas terhadap kinerja pegawai SMPN 2 Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai; Komitmen Kerja.*

PENDAHULUAN

Salah satu upaya agar organisasi dapat bersaing dan menghadapi segala tuntutan dan tantangan perubahan adalah dengan memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Pengelolaan sumber daya manusia saat ini merupakan suatu keharusan dan bukan lagi merupakan suatu pilihan apabila perusahaan ingin berkembang. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Kinerja sumber daya manusia (karyawan) yang tinggi akan mendorong munculnya perilaku melebihi apa yang telah distandarkan perusahaan (Krietner dan Kinicki, 2011: 24).

Masu'd (2007: 59) mengatakan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program serta kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Maka dari itu sangat dituntut pegawai untuk bisa meningkatkan kinerja yang optimal seperti tersebut di atas. Kinerja juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi yang ditandai dengan kesediaan pegawai untuk terjun dan terlibat dalam organisasi, bekerja dan berupaya untuk kemajuan organisasi, memberikan tenaga, pikiran, ide, waktu agar organisasi berkembang dan mencapai kemajuan,





menonjolkan kelebihan-kelebihan organisasi dan bangga menjadi anggota organisasi (. Menurut Greenberg dan Baron (2008: 110) komitmen adalah kekuatan dari hasrat seseorang tetap bekerja pada suatu organisasi karena sepaham dengan nilai dan tujuan pokok organisasi. Seseorang merasa tingkat komitmen tinggi untuk tetap berada dalam organisasi karena karyawan dapat menyokong atas berdirinya organisasi tersebut mempunyai keinginan untuk membantu misi organisasi tersebut. Menurut Allen dan Meyer, dalam Natalia (2010: 35) hal yang berarti, dari komitmen berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi pada karyawan, dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Dengan demikian karyawan yang memiliki komitmen yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut untuk berkontribusi pada perusahaan tempat ia bekerja (Amri, 2020).

Dewasa ini sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam sebuah organisasi, karena sumber daya manusia merupakan unsur penggerak dan sebagai penentu utama pada kemajuan organisasi (Yusuf, 2022; Juned, 2022). Dessler (2007:5) menyatakan sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan. Sumber daya manusia harus selalu mengembangkan ide-ide atau gagasan agar mampu beradaptasi dengan lingkungan organisasi. Hal ini tentunya bersinergi dengan produktivitas para pelaku organisasi yang berpengaruh langsung pada komitmen dan kepuasan kerja.

Hal yang paling penting dicapai oleh suatu individu dalam bekerja adalah kepuasan kerja, seperti yang dikemukakan oleh Rivai (2008: 475) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya (Jalaluddin, 2020; Sarboini, 2022). Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Heri, 2022; Jalaluddin, 2021; Yusuf, 2023).

SMPN 2 Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar merupakan jenjang pendidikan dasar formal setelah menyelesaikan pendidikan sekolah dasar (SD) atau yang sederajat. Sekolah Menengah Pertama ini dilaksanakan dalam kurun waktu 3 tahun, mulai dari kelas 7 sampai kelas 9. Siswa kelas 9 diwajibkan mengikuti Ujian Nasional yang mempengaruhi kelulusan atau tidaknya siswa. Lulusan sekolah menengah pertama dapat melanjutkan ke tingkat pendidikan lebih tinggi, yaitu pendidikan sekolah menengah atas (SMA) atau sekolah menengah kejuruan (SMK) atau yang sederajat. Pelajar sekolah menengah pertama umumnya berusia 13-15 tahun. Sekolah Menengah Pertama (SMP) termasuk wajib belajar bagi setiap warga negara berusia 7-15 tahun di Indonesia. Wajib belajar 9 tahun meliputi pendidikan dasar, yakni sekolah dasar (atau sederajat) 6 tahun dan sekolah menengah pertama (atau sederajat) 3 tahun. Sekolah Menengah Pertama (SMP) diselenggarakan oleh pemerintah ini, dimana pengelolaan sekolah menengah pertama negeri di Aceh Besar yang sebelumnya berada di bawah Departemen Pendidikan Nasional, kini menjadi tanggung jawab pemerintah daerah kabupaten sejak diberlakukannya otonomi daerah pada tahun 2001. Sedangkan Departemen Pendidikan Nasional hanya berperan sebagai regulator dalam bidang standar nasional pendidikan. Secara struktural, sekolah menengah pertama negeri merupakan unit pelaksana teknis dinas pendidikan kabupaten.



Berdasarkan hasil observasi pada Pada SMPN 2 Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar, secara keseluruhan pegawai baik tetap maupun kontrak saat ini berjumlah 34 orang, dimana terdapat kondisi yang kurang baik mengenai ada beberapa pegawai yang tingkat kehadirannya masih rendah hal ini tampak dari absensi jadwal kehadiran yang tidak terisi penuh, fenomena ini menandakan masih rendahnya komitmen karyawan dalam memenuhi kewajibannya sebagai aparatur sipil negara, dan berdasarkan hasil wawancara dengan pihak pimpinan Pada SMPN 2 Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar ada beberapa pegawai yang menuntut kenaikan gaji, dan tuntutan tersebut belum bisa dipenuhi oleh pihak Pada SMPN 2 Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar, kondisi bisa berpengaruh terhadap kepuasan kerja, serta berdampak terhadap kuliitas kerja yang dilakukan oleh para pegawai saat ini kondisi dapat mempengaruhi pelayanan kepada masyarakat, oleh karena itu pihak pimpinan Pada SMPN 2 Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar handaknya perlu memperhatikan kepuasan kerja para pegawai dan juga komitmen kerja para pegawai Pada SMPN 2 Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar, karena keadaan tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam berkontribusi untuk kemajuan pendidikan pada SMPN 2 Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar.

Dalam hal ini, Pada SMPN 2 Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar sebagai salah satu lembaga pendidikan dibawah pemerintah Kabupaten Aceh besar yang melaksanakan tugas untuk memberikan pendidikan menengah untuk para siswa dan siswi khususnya masyarakat di Kecamatan Kuta Baro Aceh Besar sehingga dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas dan bertanggung jawab bagi pembangunan bangsa Indonesia atau Kabupaten Aceh besar khususnya, perlu memberikan peningkatan program pelatihan, pengembangan dan pemberdayaan bagi pegawai dalam rangka peningkatan sumber daya pegawai-pegawainya. Oleh karena itu, sebagai ujung tombak penyelenggaraan kegiatan pendidikan menengah menuju kejenjang pendidikan yang lebih, dimana pada tahap pendidikan menengah ini para peserta didik perlu didik secara maksimal dan berintegritas, para pegawai sebagai salah satu komponen dari sumber daya perlu diberikan pelatihan dan pengembangan serta pemberdayaan. Sehingga nantinya diharapkan kinerja para pegawai ini dapat meningkat serta diharapkan dapat memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya dan mampu menciptakan kepuasan kerja bagi organisasinya yaitu Pada SMPN 2 Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah komitmen kerja dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada SMPN 2 Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini meurpakan penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada SMPN 2 Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar yang beralamat di Kecamatan Kuta Baro Aceh Besar. Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga pengajar/ Pegawai baik yang tetap maupun yang tidak tetap Pada SMPN 2 Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar yang berjumlah 34 orang. Penelitian dilakukan terhadap seluruh populasi sehingga metode yang digunakan adalah metode sensus (Suliyanto, 2007: 38). Sedangkan yang menjadi objek penelitian berhubungan dengan kinerja pegawai yang dikaitkan dengan komitmen kerja dan kepuasan kerja yang berlaku pada Kantor tersebut. Data yang digunakan



dalam penelitian ini adalah data primer melalui penyebaran kuesioner dan observasi serta data sekunder melalui jurnal – jurnal dan dokumen terkait lainnya. Variabel penelitian terdiri dari kinerja pegawai sebagai variabel terikat, dengan komitmen kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas. Metode analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*), uji korelasi dan determinasi dengan program *Statistical package for Social Science* (SPSS Versi 22).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMPN 2 Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu komitmen kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai SMPN 2 Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar (Y) sebagai variabel independen, maka pengaruh masing-masing variabel secara terinci dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Output SPSS yang memperlihatkan nilai koefisien regresi masing-masing variabel independen
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,676	,452		1,495	,145		
1 Komitmen Kerja	,403	,177	,380	2,272	,030	,349	2,867
1 Kepuasan Kerja	,442	,148	,499	2,984	,006	,349	2,867

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer (diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti terlihat pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,676 + 0,403 X_1 + 0,442 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi di atas, dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 0,676. Artinya jika komitmen kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) dianggap kostans atau sebesar 0,00, maka besarnya kinerja pegawai SMPN 2 Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar adalah sebesar 67,6%.
2. Koefisien regresi komitmen kerja (X_1) sebesar 0,403. Artinya setiap 1 satuan perubahan dalam variabel komitmen kerja maka secara relatif akan mempengaruhi kinerja pegawai SMPN 2 Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar sebesar 40,3 %, dengan demikian

semakin tinggi pengaruh komitmen kerja akan semakin mempengaruhi kinerja pegawai SMPN 2 Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar.

3. Koefisien regresi kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,442. Artinya setiap 1 satuan perubahan dalam variabel kepuasan kerja, maka secara relatif akan mempengaruhi kinerja pegawai SMPN 2 Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar sebesar 44,2 %, jadi kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai SMPN 2 Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar.

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Untuk melihat besarnya hubungan dan pengaruh dari masing-masing variabel dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Output SPSS yang Memperlihatkan Nilai Koefisien Korelasi(R) & Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,836 ^a	,698	,679	,206

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel 4.2 menjelaskan bahwa hubungan positif antara variabel terikat dengan variabel bebas yaitu variabel komitmen kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai SMPN 2 Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar dengan indeks korelasi 0,836 atau 83,6%. Hubungan tersebut sangat kuat karena nilai tersebut berada pada interval koefisien 0,778-1 berada pada tingkat hubungan sangat kuat atau sangat erat. Kemudian dapat dilihat nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,698 dapat diartikan sebesar 69,8% dipengaruhi oleh faktor komitmen kerja dan kepuasan kerja sisanya sebesar 30,2% lagi (1-0,698) dipengaruhi oleh faktor lain selain dua variabel tersebut seperti kompensasi, motivasi kerja, rekan kerja, produktivitas kerja dan lain-lain.

Pembuktian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk melihat besarnya pengaruh secara keseluruhan terhadap variabel yang diteliti, maka akan diuji berdasarkan uji ANOVA seperti dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Analisis of Variance (ANOVA)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,030	2	1,515	35,846	,000 ^b
	Residual	1,310	31	,042		
	Total	4,340	33			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan hasil pengujian statistik menunjukkan nilai F_{hitung} dalam persamaan ini adalah sebesar 35,846. Sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat keyakinan 95% menunjukkan angka sebesar 3,295, karena nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($35,846 > 3,295$) dapat diartikan secara simultan kedua variabel independen (komitmen kerja dan kepuasan kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SMPN 2 Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar, sehingga hipotesis yang telah penulis tetapkan sebelumnya H_{a1} diterima dan sebaliknya hipotesis H_{o1} ditolak.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Hasil pengujian statistik menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,272 untuk variabel budaya organisasi (X_1). Nilai t_{tabel} pada tingkat keyakinan 95% menunjukkan angka sebesar 2,032. Artinya menerima H_{a1} dan menolak H_{o1} . Dengan demikian dapat diartikan secara parsial, variabel komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SMPN 2 Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar.

Selanjutnya nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja (X_2) menunjukkan angka sebesar 2,984, juga lebih besar bila dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat keyakinan 95% menunjukkan angka sebesar 2,032 artinya menerima H_{a2} dan menolak H_{o2} . Dengan demikian dapat diartikan secara parsial kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SMPN 2 Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar. Untuk lebih jelasnya mengenai hasil uji F dan Uji t sebagai tolak ukur pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.10 di bawah ini.

Tabel 4.4
Ringkasan Pengujian Hipotesis

Bentuk Pengujian	Nilai Statistik		Keterangan
	F_{hitung}	F_{tabel}	
Pengujian secara simultan	35,846	3,295	Kedua variabel berpengaruh signifikan (hipotesis H_a diterima, hipotesis H_o ditolak).
Pengujian secara parsial	t_{hitung}	t_{tabel}	
Komitmen kerja	2,272	2,032	Komitmen kerja berpengaruh signifikan
Kepuasan kerja	2,984	2,032	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel di atas, jelaslah bahwa baik secara simultan maupun secara parsial komitmen kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai SMPN 2 Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar. Hasil dalam penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya, dimana penelitian yang dilakukan oleh Untung Sriwidodo dan Bangun Sugito (2007) dalam jurnalnya yang berjudul komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap



kinerja karyawan PT Asri Jaya Bandung. Meyimpulkan bahwa komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian halnya penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dkk (2012) dalam jurnalnya yang berjudul perilaku komitmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil DKI Jakarta, dimana disimpulkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan yaitu komitmen kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai SMPN 2 Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar. Hubungan positif antara variabel terikat dengan variabel bebas yaitu variabel komitmen kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai SMPN 2 Kecamatan Kuta Baro Kabupaten Aceh Besar dengan indeks korelasi 0,836 atau 83,6%. Hubungan tersebut sangat kuat karena nilai tersebut berada pada interval koefisien 0,778-1 berada pada tingkat hubungan sangat kuat atau sangat erat. Kemudian dapat dilihat nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,698 dapat diartikan sebesar 69,8% dipengaruhi oleh faktor komitmen kerja dan kepuasan kerja sisanya sebesar 30,2% lagi ($1-0,698$) dipengaruhi oleh faktor lain selain dua variabel tersebut seperti kompensasi, motivasi kerja, rekan kerja, produktivitas kerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- AMRI, S., IKHBAR, S., & NURFARI. (2021). The Effect of Position Promotion and Motivation on The Performance at Aceh Sharia Bank Employees Branch Office Beurawe Banda Aceh City. *Indonesian Journal Economic Review (IJER)*, 1(2), 84–90. <https://doi.org/10.35870/ijer.v1i2.49>
- AMRI, S. (2020). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pengairan Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.335>
- Atmosoeprapto, Kisdarto. 2010. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*, Jakarta: Elex Media Komputindo.
- As'ad, Moh. 2010. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- As'ad, Moh. 2012. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Baso, Moread. 2003. Pembinaan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi: Suatu Pendekatan Strategik dalam Upaya Peningkatan Kualitas SDM dalam Konteks Globalisasi dan Otonomi Daerah, *Manajemen Usahawan Indonesia*, No. 02 TH XXX Febuari.
- Davis, Keith dan Jhon W. Newston. 2011. *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Bahasa Indonesia. Edisi Ke-10*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Greenberg, J., dan Baron, RA. 2008. *Behavior in organizations*. Eight Edition, New Jersey: prentice Hall Inc.





- Gujarati, Damodar. 2009. *Ekonometrika Dasar*, Ahli Bahasa: Sumarno Zain, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hidayat, Surachaman, Djumillah Z, Margono S. 2012, Pengaruh Komitmen Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan: Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil DKI Jakarta, *Jurnal of Aplikasi manajemen*, Vol 10. No 1.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Cet Pertama balai Seksama.
- Kreitner dan Kinicki. 2011. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Jalaluddin, J., Mifayetti, S., & Zainuddin, Z. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Universitas Serambi Mekkah. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 13(1), 175-190.
- Jalaluddin, J., Milfayetty, S., Zainuddin, Z., & Akbar, S. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen. *JURNAL SERAMBI ILMU*, 21(2), 301-314.
- Listianto dan Seteaji. 2006. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)*. Surakarta, Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah.
- Mangkuprawira. 2007. *Manajemen Sumber daya Manusia Strategik*, Cetakan Ketiga, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Perilaku dan Prestasi kerja Organisasi*. PT. Refika Aditama – Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mardiani, Ani dan Maya Sari Dewi (2015) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Daerah Kalsel, *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol.3, No.3 Oktober 2015.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Natalia, Dewinda Putri. 2010. *Pengaruh komitmen organisasional dan Peran Manajer Pengelolaan Keuangan daerah terhadap kinerja Manajerial satuan kerja perangkat Daerah (Studi pada Kabupaten Tegal)*: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Robbins, Stephen. 2009. *Organization Behaviour: Concept, Controversies, Applications*. Seventh Edition. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Sastrohadiwiryo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE UGM.
- Siagian. 2009. *Teknik Menumbuhkan dan Memelihara Prilaku Organisasi*, Jakarta: CV. Haji Mas Agung.
- Singarimbun, Masri. 2008. *Metode Penelitian Survey*, Cetakan Kedua, Jakarta: LP3HS.



-
- Soetjipto, Budi. W dan Firdaus Noor. 2003. *Memodifikasi Perilaku, Manajemen Usahawan Indonesia* No. 02 TH XXXII Februari 2003.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suliyanto. 2007. *Metode Riset Bisnis*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sarboini, Syamsuddin, N., Mariati, & Jamal, M. S. A. (2022). Pengaruh Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Indihome Lembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 8(1).
- Juned, V, Rolly Oka Putra, S. I. (2022). *PENGARUH KOMPENSASI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SELULER MEDIA INFOTAMA BANDA ACEH* Vilzati. 22(2).
- Yusuf, Z., & Rizal, S. (2022). Effect of Availability, Product Quality, Promotion and Price on Consumer Satisfaction of Asus Laptop Users in Banda Aceh City. *Indonesian Journal Economic Review (IJER)*, 2(2), 79–85. <https://doi.org/10.35870/ijer.v2i2.109>
- Yusuf, Z., & Rizal, S. (2022). The Effect of Cash Turnover and Customer Growth on Profitability at PT Bank BRI Branch Unit Sawang Lhokseumawe. *Indonesian Journal Economic Review (IJER)*, 2(1), 35–42. <https://doi.org/10.35870/ijer.v2i1.82>