



Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh

Sarboini^{*1}, Fitriliana², Malahayati³, Ari Purwati⁴
^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

sarboini@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai pada kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh sebanyak 190 orang, penarikan sampel dilakukan dengan rumus Slovin, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 66 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner, dan teknik skala *Likert*. Hasil penelitian secara simultan komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai F_{hitung} sebesar 6,906 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,358, maka: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai t_{hitung} sebesar 3,447 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,997, maka: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai t_{hitung} sebesar 2,261 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,997, maka: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,624 yang menandakan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah positif karena memiliki nilai $R > 0,5$. Nilai R^2 sebesar 0,580 menunjukkan bahwa hanya sebesar 58 % variasi variabel dependen (kinerja pegawai) yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (komitmen organisasi dan kepuasan kerja) dalam penelitian ini. Sedangkan sisanya yang sebesar 42 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku pegawai yang merupakan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran para pelaksana dan pengelola organisasi. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi merupakan aset krusial organisasi yang memberikan keunggulan bersaing bagi organisasi. Berbagai upaya dilakukan oleh manajemen agar pegawai memiliki kinerja yang baik terhadap organisasi sehingga memberikan hasil positif terhadap peningkatan kinerja. Organisasi memberikan kesempatan (*opportunity*) untuk mengembangkan diri, sedangkan pegawai memberikan dukungan pada organisasi tidak hanya dalam keahlian dan kemampuan saja, tetapi juga komitmen pada organisasi.





Secara umum, kinerja seseorang dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan kepuasan kerja dari pegawai itu sendiri, pada akhirnya faktor-faktor tersebut juga berdampak pada kinerja organisasi (Yusuf dan Isriana, 2023). Meskipun banyak artikel yang membahas tentang konsep komitmen organisasi dan kepuasan kerja organisasi atau kinerja (Fitriliana *et al.* 2022). Kinerja pegawai adalah hasil kerja atau prestasi dalam bentuk kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan tugas dan wewenang yang diberikan selama kurun waktu tertentu dan ukurannya telah ditentukan, meliputi kecepatan, kualitas, keakuratan, ketahanan dalam bekerja dan berkemampuan kerja (Robbins, 2008:89).

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam kinerja pegawai adalah pemenuhan kebutuhan pegawai, pengakuan dan penghargaan terhadap pengalaman kerja, masa kerja, usia serta tingkat pendidikan pegawai, sehingga pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kemampuan secara sukarela dan akan bekerja sesuai dengan harapan organisasi (Syamsuddin, 2019). Kinerja pegawai yang baik akan memberikan keuntungan untuk jangka panjang terhadap organisasi, untuk mendapatkan keuntungan itu, maka pegawai harus dapat mengelola dengan cara yang tepat. Menurut Utomo (2011:67) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam menjalankan tugas kewajibannya sebagai seorang pegawai, dengan demikian persoalan kinerja pegawai juga berhubungan dengan persoalan kemampuan orang untuk mengembangkan dirinya agar mampu berkarya mencapai tujuan yang dikehendaki oleh organisasi.

Komitmen pegawai ini diperlukan oleh organisasi dan merupakan faktor penting bagi organisasi dalam rangka mempertahankan kinerja organisasi (Mauliza, 2020). Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja (Badaruddin dan Hidayat, 2020). Dalam hal ini individu mengidentifikasikan dirinya pada suatu organisasi tertentu tempat individu bekerja dan berharap untuk menjadi anggota organisasi kerja guna turut merealisasikan tujuan-tujuan organisasi kerja (Kuntjoro, 2009:124).

Luthans (2011:147) menjelaskan bahwa sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu; kemauan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha atas nama organisasi; dan kepercayaan yang pasti, dan penerimaan dari nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang mencerminkan loyalitas pegawai kepada organisasi mereka dan merupakan proses yang berkelanjutan dimana peserta organisasi mengungkapkan keprihatinan mereka terhadap organisasi dan juga kesuksesan dan kesejahteraan organisasi (Juned *et al.* 2021).

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan (Juned *et al.* 2021). Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan (Safri *et al.* 2022). Kepuasan kerja yang rendah pada organisasi adalah rangkaian dari menurunnya pelaksanaan tugas, meningkatnya absensi, dan penurunan moral organisasi. Sedangkan pada tingkat individu, ketidakpuasan kerja berkaitan dengan



keinginan yang besar untuk keluar dari kerja, meningkatnya stress kerja, dan munculnya berbagai masalah psikologis dan fisik (Darwito, 2008:98).

Bagi pegawai, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi, pegawai, bahkan bagi masyarakat. Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan (Nasir *et al.* 2019). Menurut Widodo (2008:76), kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan karakter pada masing-masing individu. Kepuasan kerja perlu dimonitor oleh suatu manajemen yang baik, karena akan berpengaruh terhadap tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia lainnya (Rizal *et al.* 2019).

Penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh yang memiliki visi: Arsip dan Perpustakaan sebagai sumber informasi dan sarana pembangunan SDM yang Islami. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor: 8429/C/B.3/1979 tanggal 29 Oktober 1979 yang menyatakan bahwa Perpustakaan Negara berubah menjadi Perpustakaan Wilayah. Pada tahun 1989 terbit Kepres No. 11 tahun 1989 yang mengatur bahwa Perpustakaan Wilayah berubah nama menjadi Perpustakaan Daerah. Terbitnya KEPRES No. 50 tahun 1997, tentang perubahan struktur organisasi Perpustakaan Nasional RI yang berdampak pula pada perubahan nama dari Perpustakaan Daerah menjadi Perpustakaan Nasional Provinsi Daerah Istimewa Aceh. Kemudian dengan terbitnya Perda Nomor 39 tahun 2001, Perpustakaan Nasional Propinsi Daerah Istimewa Aceh telah menjadi salah satu lembaga Daerah dengan nama Badan Perpustakaan Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam.

Selanjutnya melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh, Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2007 tentang Organisasi dan Perangkat Daerah dan Qanun Nomor 5 Tahun 2007 tentang Susunan Organisasi dan Tata Dinas, Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga Daerah Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam, maka Badan Perpustakaan Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam bergabung dengan Badan Arsip Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam dengan nomenklatur Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh. Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh sudah beberapa kali terjadinya masa pergantian pimpinan, mulai dari tahun 2008 terbentuknya/berdirinya Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh sampai dengan tahun 2016, di awal tahun 2017 Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh telah berganti nomenklatur baru Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh, dengan nomenklatur baru Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Semoga makin berkembang dan sukses.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah ini adalah apakah komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh yang beralamat di Jl. Teuku Nyak Arief No. 5 Kota Banda Aceh. Objek penelitiannya adalah



Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh. Dengan jumlah pegawai kontrak 64 orang dan pegawai tetap 126 orang, maka jumlah keseluruhan 190 orang pegawai. Dalam menentukan sampel, penulis menggunakan rumus Slovin sebagai alat untuk menghitung ukuran sampel karena jumlah populasi yang diketahui lebih dari 100 responden. maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 66 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuisioner kepada pihak yang bersangkutan.

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda. Menurut Priyatno (2012:36) analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu antara komitmen organisasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan kinerja pegawai (Y). Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji asumsi klasik, uji validitas dan reliabilitas.

PEMBAHASAN

Analisi Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh. Output dari program *IBM SPSS Statistics 22* diperoleh nilai regresi seperti yang tertera pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	18.269	2.449		7.461	.000		
1 Komitmen Organisasi	.367	.107	.408	3.447	.001	.928	1.077
Kepuasan Kerja	.299	.132	.268	2.261	.027	.928	1.077

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 1.1, maka model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 18,269 + 0,367 X_1 + 0,299 X_2 + e$$

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien korelasi (R) menunjukkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Sedangkan penggunaan *adjusted* ($Adj R^2$), atau koefisien determinasi yang telah disesuaikan, untuk melihat seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi



variabel dependen bila dibandingkan dengan R. Berikut ini disajikan hasil uji R^2 dapat dilihat Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Koefisien Korelasi dan Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.624 ^a	.580	.454	.968	.685

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Pengujian Hipotesis

Analisis ini digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau parsial. Hipotesis dalam pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3
Uji Hipotesis

Bentuk Pengujian	Nilai Statistik		Keterangan
	F Hitung	F Tabel	
Pengujian secara simultan	6,906	2,356	Hipotesis diterima
Pengujian secara parsial	t hitung	t tabel	
Komitmen Organisasi	3,447	1,997	Hipotesis diterima
Kepuasan Kerja	2,261	1,997	Hipotesis diterima

Sumber: data primer yang diolah

Hasil perhitungan uji hipotesis yang disajikan pada Tabel 1.3 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pengujian secara Simultan

Secara simultan komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 6,906 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,358. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempunyai hubungan positif dengan kinerja pegawai terbukti kebenarannya.

2. Pengujian secara Parsial

Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,447 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,997. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga



komitmen organisasi mempunyai hubungan positif dengan kinerja pegawai terbukti kebenarannya.

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,261 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,997. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga kepuasan kerja mempunyai hubungan positif dengan kinerja pegawai terbukti kebenarannya.

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis regresi linear berganda dapat diketahui bahwa nilai dari konstanta adalah 18,269. Nilai ini menunjukkan bahwa pada saat komitmen organisasi dan kepuasan kerja bernilai nol, maka kinerja pegawai nilainya sebesar 18,269. Sedangkan nilai dari komitmen organisasi yaitu sebesar 0,367 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan komitmen organisasi sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,367 satuan, jika nilai dari kepuasan kerja yaitu sebesar 0,299 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan kepuasan kerja sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,299 satuan. Dengan demikian semakin tinggi nilai variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja akan semakin signifikan mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

Secara simultan komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 6,906 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,358. Dengan demikian: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,447 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,997. Dengan demikian: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,261 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,997. Dengan demikian: H_a = diterima dan H_o = ditolak.

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,624 yang menandakan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah positif karena memiliki nilai $R > 0,5$. Adapun nilai R^2 sebesar 0,580 menunjukkan bahwa hanya sebesar 58 % variasi variabel dependen (kinerja pegawai) yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (komitmen organisasi dan kepuasan kerja) dalam penelitian ini. Sedangkan sisanya yang sebesar 42 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara simultan komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 6,906 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,358. Dengan demikian: H_a = diterima dan H_o = ditolak.



2. Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,447 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,997. Dengan demikian: H_a = diterima dan H_o = ditolak.
3. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,261 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,997. Dengan demikian: H_a = diterima dan H_o = ditolak.
4. Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,624 yang menandakan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah positif karena memiliki nilai $R > 0,5$.
5. Nilai R^2 sebesar 0,580 menunjukkan bahwa hanya sebesar 58 % variasi variabel dependen (kinerja pegawai) yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (komitmen organisasi dan kepuasan kerja) dalam penelitian ini. Sedangkan sisanya yang sebesar 42 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Badaruddin, B., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 6(1), 12-22.
- Fitriliana, F., Mauliza, P., Hanum, F., & Juwita, J. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03), 477-483.
- Juned, V., Putra, R. O., & Ikhbar, S. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Seluler Media Infotama Banda Aceh. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 22(2), 506-519.
- Juned, V., Sanjaya, J., & Ikhbar, S. (2021). Effect Of Workability And Leadership Style On Employee Performance At Bappeda Aceh Jaya District. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAAR)*, 5(3), 2486-2498.
- Kuncoro, M. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI.
- Mauliza, P. (2020). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 6(2), 71-81.
- Nasir, N., Zakaria, Z., & Yuslinaini, Y. (2019). Standarisasi Kepuasan Wisatawan Pengguna Jasa Taman Rusa Lamtanjong Aceh Besar dan beberapa Faktor yang Mempengaruhinya. *Jurnal EMT KITA*, 3(2), 70-80.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Andi Offset: Yogyakarta.
- RIZAL, S., & WALI, M. (2019). The Effect of Leadership Style, Compensation and Organizational Commitment to Working Satisfaction of Aceh Social Service Employees. *Editorial Board*, 797.
- Robbins, Stephen P. Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi Buku I*. Salemba Empat: Jakarta.



-
- Safri, H., Ritonga, Z., Rahmi, R., Sufitrayati, S., & Nelly, N. (2022). The Effect of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Adi Karya. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 544-549.
- Syamsuddin, N. (2019). PENGARUH Penerpan Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Syariat Islam Banda Aceh (Studi Kasus Pada Dinas Syariat Islam Banda Aceh). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 5(2), 31-39.
- Utomo, Kuncoro. 2011. *Karakteristik Manajemen*. Pustaka Setia: Bandung.
- Widodo, R. 2008. *Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi Pada PT. PLN Persero APJ)*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Yusuf, Z., & Isriana, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9 (3), 895-906.