

Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Malang

Oleh :

Ismi Dahlia Safitri *)

Nur Hidayati **)

Restu Millanigtyas *)**

E-mail : Liadhl008@gmail.com

nurhidayati_fe@unisma.ac.id

restumillaningtyas@unisma.ac.id

Abstract

This study aims the effect of organizational commitment and job satisfaction on employee performance at the Department of Population and Civil Registration of Malang City in 2021. The population in this study were all employees of the Department of Population and Civil Registration of Malang City in 2021 with a total of 146 employees. Sampling technique using purposive sampling method obtained a sample of 76 employees. The method of data collection in this study used the method of distributing questionnaires and documentation. The data analysis technique used multiple linear regression with SPSS version 26. The results showed that organizational commitment and job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: organizational commitment, job satisfaction, employee performance

Pendahuluan

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling penting bagi organisasi dimana berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam organisasi. Dalam perspektif manajemen *modern*, *human capital* merupakan elemen terpenting dan penentu dalam mencapai visi dan keunggulan bersaing sebuah organisasi. Dalam mencapai tujuannya suatu organisasi perlu mengelola manajemen dengan baik. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan setiap tujuan organisasi akan tercapai dengan baik. Pengelolaan kinerja karyawan yang baik dan bijak akan mengantarkan kesuksesan sebuah organisasi bisnis. Keberhasilan pengelolaan kinerja ditentukan oleh sistem penilaian yang dapat mengakomodasi kebutuhan perusahaan dalam menciptakan keunggulan kompetitif.

Komitmen karyawan merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja optimal. Sebagaimana salah satu aspek komitmen organisasi adalah kerelaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi.

Kepuasan kerja karyawan sangat penting karena menggambarkan bagaimana sebuah instansi dapat memberikan perhatian terhadap para karyawan, karena ketidakpuasan kerja

merupakan titik awal dari permasalahan antara karyawan dengan organisasi maupun pemimpin. . Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas berbagai karakteristik yang cukup luas. Kepuasan kerja sangat berhubungan dengan kinerja karyawan (Robin dan Judge, 2014:46) sehingga apabila karyawan puas atau merasa nyaman dengan pekerjaannya maka akan berdampak baik pada kinerja ataupun produktivitasnya.

Objek penelitian ini adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil adalah salah satu organisasi yang bergerak di bidang layanan yang juga membutuhkan kinerja sebagai tolak ukur keberhasilannya. Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk meneliti tentang kinerja karyawan yang di pengaruhi oleh komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Peneliti berharap hasil penelitian ini bisa menjadi rujukan instansi didalam pengambilan keputusan masalah kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Malang ”.**

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja secara baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pada karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang.

Tinjauan Pustaka

Kinerja karyawan

Kinerja dapat dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam perkerjaannya. Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi serta kriteria menjadi nilai tambah digunakan banyak instansi untuk mengevaluasi manfaat dari suatu pekerjaan atau pemegang jabatan. Kinerja individu merupakan hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai jika didukung oleh atribut individu, upaya kerja dan dukungan organisasi. Pada penelitian ini kinerja karyawan akan diukur dengan variabel komitmen organisasional dan kepuasan kerja.

Menurut Pangestu (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka untuk penelitian ini membuktikan bahwa:

H₁: Komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pada karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seseorang individu mempunyai sifat loyalitas terhadap organisasinya dan ingin mempertahankan dirinya dalam organisasi tersebut. terdapat tiga omitmen organisasional menurut Shaleh & Firman (2008:50) yaitu Komitmen Afektif yang merupakan perasaan-perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan nilai-nilainya dalam menjadi anggota organisasi. Komitmen Berkelanjutan, suatu anggota organisasi karena kebutuhan itu disebabkan karena adanya suatu pengorbanan. Komitmen Normatif, kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

Menurut penelitian Fristiadi, dkk (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka untuk penelitian ini membuktikan bahwa:

H₂: Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang.

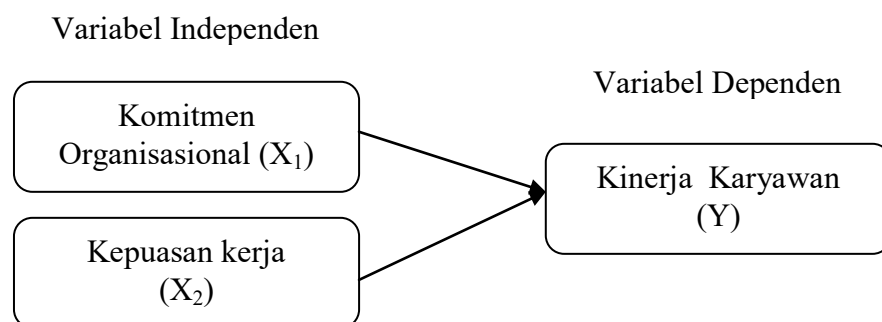
Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka dan beberapa indikator dari kepuasan kerja. Menurut (Hasibuan, 2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja terdiri atas Menyenangi pekerjaannya agar dapat mengerjakannya dan mencintai pekerjaannya, Moral kerja merupakan kesepakatan batin yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang di tetapkan, Kedisiplinan kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban, Prestasi kerja.

Menurut penelitian Cahyani, Sundari dan Dongoran (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka untuk penelitian ini membuktikan bahwa:

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang.

Model Penelitian



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

→ = Pengaruh Secara Parsial

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan Kantor karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu 4 bulan, yaitu pada bulan Mei hingga Agustus 2021.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang dengan jumlah 146 karyawan. Sedangkan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan penentuan kriteria sesuai kebutuhan peneliti, sehingga dapat ditentukan besarnya keseluruhan responden sejumlah 76 orang.

Definisi Operasional Variabel

Variabel Independen

Komitmen Organisasional (X1)

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seseorang individu mempunyai sifat loyalitas terhadap organisasinya dan ingin mempertahankan dirinya dalam organisasi tersebut. Indikator dari komitmen organisasional menurut Shaleh & Firman (2008:50) adalah komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif.

Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya dapat didefinisikan sebagai perasaan senang atau kecewa terhadap sesuatu yang kita dapatkan atas apa yang telah di kerjakan. Indikator dari kepuasan kerja menurut Joko Utomo (2020:42-43) adalah menyukai pekerjaan, merasa puas dalam pekerjaan, merasa puas dengan ketetapan kerja saat menyelesaikan tugas, merasa puas dengan dukungan kerja yang di berikan atasan, memperoleh kenikmatan.

Variabel Dependen

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi yaitu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Indikator dari kinerja karyawan menurut Robbins (2006:260) adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dokumentasi dan penyebaran kuesioner kepada responden dengan menggunakan pengukuran skala likert.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini adalah valid, selanjutnya hasil uji reliabilitas instrumen juga menghasilkan kesimpulan bahwa semua instrumen penelitian ini juga reliabel (lihat lampiran pada halaman terakhir)

Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah DATA variabel terikat dan variabel bebas memiliki data yang berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 1.1
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Komitmen Organisasional	Kepuasan Kerja
N	76	76
Normal Parameters ^{a,b}	,0000000	8.3875
	2,22870770	.30212
Most Extreme Differences	,152	.128
	,119	.128
	-,152	-.081
Test Statistic	,130	,152
Asymp. Sig. (2-tailed)	,240	,300
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Nilai signifikansi *Kolmogorov- Smirnov* > 0,05. Berdasarkan hasil uji ini maka normalitas, setiap variabel memperoleh nilai signifikansi > 0,05. Dengan demikian, data sudah bisa dinyatakan berdistribusi normal dan dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antara *Variabel dependent* dan *Variabel independent* maka dilakukan Uji multikoleniaritas.

Tabel 1.2
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.222	3.849		1.877	.066		
Komitmen Organisasional	.117	.039	.329	2.986	.004	1.000	1.000
Kepuasan Kerja	.241	.051	.520	4.723	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel pengetahuan komitmen organisasional dan kepuasan kerja memiliki masing-masing memiliki nilai *tolerance* sebesar 1.000 dan nilai VIF sebesar 1.000. Hasil uji multikolonieritas diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari kedua variabel independen berada diatas 0.10 dan nilai VIF kurang dari 10.00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengujian ini tidak terdapat masalah multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Berikut hasil uji heteroskedastisitas:

Tabel 1.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.644	.267		2.409	.019
	X1	.014	.009	.181	1.588	.117
	X2	.013	.009	.156	1.369	.175

a. Dependent Variable: ABS_RESID

Sumber: Data olahan SPSS 2021

Berdasarkan hasil dari *Glejser Test* yaitu, variabel pengaruh komitmen organisasional memiliki nilai signifikansi sebesar 0,1173. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.175. Masing-masing variabel memiliki tingkat signifikansi di atas 0.05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa uji ini menunjukkan model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari gangguan heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi Linear Berganda merupakan hubungan dua atau lebih Variabel *independent* dengan satu variabel *dependent* untuk mengetahui pengaruh dari variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Hasil uji analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dijelaskan pada tabel 1.6 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.222	3.849		1.877	.066
	Komitmen Organisasional	.117	.039	.329	2.986	.004
	Kepuasan Kerja	.241	.051	.520	4.723	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data olahan SPSS 2021

Dari Tabel diatas menjelaskan hasil uji analisis regresi berganda maka dapat diketahui persamaan linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 7,222 + 0,117 X_1 + 0,241 X_2 + e$$

Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji signifikan simultan (uji F) bertujuan untuk menguji apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya (kinerja karyawan).

Tabel 1.5 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138.011	2	69.006	15.705	.000 ^b
	Residual	224.081	73	4.394		
	Total	362.093	75			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Data olahan SPSS 2021

Berdasarkan tabel hasil analisis diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 15.705 dan nilai signifikansi F sebesar $0.000 < 0.05$. Nilai-nilai signifikansi F (0.000) lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ maka hipotesis diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen yaitu komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara parsial atau individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Berikut hasil analisis pada uji t:

1) Variabel komitmen organisasional (X1)

Nilai t pada variabel pada tabel diatas adalah sebesar 2.986 dengan signifikansi sebesar $0,004 < \text{taraf signifikan sebesar } 0,05$, maka hipotesis diterima. Dengan demikian komitmen organisasional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan..

2) Variabel kepuasan kerja (X2)

Nilai t pada variabel kepuasan kerja pada tabel diatas adalah sebesar 4.723 dengan signifikansi sebesar $0,000 < \text{taraf signifikan sebesar } 0,05$, maka hipotesis diterima. Dengan demikian kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi pada observasi ini ialah sebagai berikut:

Tabel 1.6 Hasil Uji koefisien determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,617 ^a	,381	,357	2,096

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

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Dari hasil pengujian pada tabel diatas didapatkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,357 dimana dapat menggambarkan jika variabel independen hanya dapat mempengaruhi variabel dependen sebesar 35,7%. 64,3% lainnya ialah diketahui oleh parameter lainnya yang tidak tercover pada observasi ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sesuai dengan hasil uji F secara bersama-sama kedua variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anita Ayu Pangestu (2014), Riris, dkk (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja karyawan

Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa peningkatan komitmen karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pentingnya Komitmen Organisasional karena sikap atau emosional yang diberikan karyawan kepada instansi merupakan hal yang memotivasi karyawan untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan, agar mencapai hasil yang diinginkan instansi. Komitmen Organisasional semakin penting karena sikap karyawan yang komitmen terhadap instansi dan melakukan pekerjaan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Anita Ayu Pangestu (2014), Fristiadi, dkk (2018), Nathania (2018), dan Riris dkk (2020) yang menunjukkan hasil bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa kepuasan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pentingnya kepuasan kerja sangat mendukung karyawan dalam bekerja supaya mendapatkan hasil yang diinginkan instansi. Semakin puas karyawan kepada instansi, maka performa kerja dan hasil kerja yang ditunjukkan akan semakin baik ataupun sebaliknya, jika karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya maka semangat kerjanya akan semakin meningkat, dorongan tersebut dapat memudahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi.

Oleh karena itu penting untuk memberikan kepuasan karyawan yang baik sesuai dengan kebutuhan karyawan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, apabila kepuasan kerja tercapai maka kinerja karyawan akan tinggi begitu sebaliknya. Hasil tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Anita Ayu Pangestu (2014), Nabawi (2019), dan Riris dkk (2020) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja karyawan.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka diperoleh simpulan bahwa komitmen organisasional dan kepuasan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang.

Keterbatasan

Penelitian ini juga terdapat kekurangan-kekurangan, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada penelitian ini hanya menggunakan beberapa variabel independen yaitu Komitmen organisasi, dan kepuasan kerja.
2. Karena dilakukan pada masa pandemi covid-19 keterbatasan untuk menyebar kuesioner dengan tatap muka terbatas, sehingga penelitian hanya melakukan penyebaran dan memperoleh data melalui *online*. Dilihat dari R² yang relatif rendah maka perlu digali variabel-variabel lainnya yang di kemukakan dalam model penelitian-

Saran

Keterbatasan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat disarankan sebagai berikut :

a. Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang

Mempertahankan dan meningkatkan aspek-aspek kepuasan kerja yang telah ada saat ini dan selalu melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawannya, karena dalam penelitian ini menyatakan bahwa apabila kepuasan kerja karyawan terpenuhi maka kinerja karyawan menjadi lebih baik. Sehingga jika kepuasan kerja tinggi maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan juga akan meningkat. Salah satu cara agar karyawan tetap merasa nyaman untuk tetap bekerja yaitu dengan meningkatkan fasilitas yang memadai untuk menunjang pekerjaan serta meningkatkan gaji atau upah sebagai bentuk apresiasi dari pekerjaannya.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan karena variabel komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh sebesar 35,7%, sehingga masih ada 64,3% variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis variabel yang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan karyawan misalnya gaya kepemimpinan, kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, dll.

Daftar Pustaka

- Pangestu, Anita Ayu, and Mudji RAHARDJO. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada BNI KCU Semarang)*. Diss. Fakultas Ekonomika dan Bisnis, 2014.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Robbins, P. S, dan Jugge, T. A. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.



Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas. Jakarta: Bumi Aksara.

Cahyani, R. A. Sundari, O. & Dongoran, J. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada Instansi Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). *Jurnal Ekobis Dewantara Vol.3 No.1 Januari 2020*.

Aljabar. 2020. *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish

Fristiadi, Raedi, Susi Hendriani, and Yusni Maulida. "Pengaruh Pengawasan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Pekanbaru." *Jurnal Ekonomi* 26.1: 124-138.

*) Ismy Dahlia Safitri, adalah Mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

**) Nur Hidayati, Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

***) Restu Millanigtyas, Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma