
**PENGARUH KOMITMEN KERJA, LOYALITAS KERJA, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI****(Studi Kasus Di BRI Cabang Sumenep)**

Oleh :

Rudiyanto*), Hadi Sunaryo**), M. Khoirul Anwaruddin Broto Suharto***)

Email : rudi199515@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the effect of job satisfaction, work loyalty, and job satisfaction on the performance of employees at PT BRI Branch Sumenep. The data used in this research are primary data obtained through questionnaires. The number of samples is 60 respondents which is the whole of the BRI population of the Sumenep Branch so that in taking the sample using saturated samples because of less than 100 respondents. The analysis technique used is the test instrument which includes validity and reliability tests, normality tests for multiple linear regression analysis, classic assumption tests which include multicollinearity test and heterocedasticity test, and hypothesis testing using F test and T test. positive and significant effect on employee performance, work loyalty variables have a positive and significant effect on employee performance, and job satisfaction variables have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: work commitment, work loyalty, and job satisfaction

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting bagi Suatu organisasi. Sebuah organisasi akan berusaha semaksimal mungkin dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan sumber daya manusianya. Bukan hanya kebutuhan dan keinginan, sebuah organisasi juga akan berusaha untuk meningkatkan

kinerja SDM nya. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya Endah Noerhayati (CV. Tirta makmur, hlm.1).

Untuk mencapai Suatu tujuan, organisasi perlu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari segi kompetensi yang dimiliki oleh SDM itu sendiri Wibowo (2016, Jakarta: rajawali pers, hal. 187). Kompetensi yang tinggi perlu di miliki oleh setiap SDM dalam menjalankan tugas di organisasi. Bukan hanya kompetensi yang di perlukan oleh organisasi, organisasi juga memerlukan sebuah komitmen dari SDM nya. Kompetensi dan komitmen merupakan faktor yang dapat menentukan kinerja YuanDuanaPitra (Bpt-Bun, Salatiga, hlm. 2). Setiap Organisasi membutuhkan SDM yang memiliki kompetensi yang baik dan disertai komitmen kerja yang tinggi. Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson yang dikutip oleh Wibowo Dinyatakan bahwa komitmen adalah keinginan sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen memengaruhi apakah pekerja tetap sebagai anggota organisasi, dan pasangan dibiarkan mengejar pekerjaan lain (turnover) Wibowo (2016, Jakarta:Rajawali Pers hal. 188).

Komitmen kerja yang kuat akan membuat SDM bekerja dengan giat dalam menggapai tujuan organisasi. Komitmen yang kuat juga dapat membuat SDM peduli akan organisasinya. SDM akan berusaha keras memperbaiki dan membangun organisasinya menjadi lebih baik. SDM yang memiliki komitmen yang tinggi akan mendahulukan apa yang sudah dijanjikan untuk organisasinya ketimbang hanya untuk kepentingan dirinya Sjafitri Mangkuprawira (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011, hal. 248). Komitmen yang rendah terhadap suatu organisasi akan menyebabkan individu hanya tertarik pada diri mereka sendiri atau kelompok mereka, sehingga kinerja individu yang buruk relatif terhadap organisasi. Rendahnya kinerja individu terhadap organisasi, karena tingkat komitmen yang rendah, membuatnya sulit untuk mencapai keberhasilan kinerja pegawai.

Dan perlu juga diketahui oleh organisasi atau perusahaan bukan hanya komitmen yang bisa membuat SDM nya giat dalam melakukan pekerjaan, loyalitas juga perlu dimiliki oleh setiap SDM. Loyalitas yang tinggi perlu dimiliki oleh setiap SDM. Menurut Hasibuan yang dikutip oleh ZainatulAbadiyah menyatakan bahwa loyalitasSalah satu faktor yang digunakan untuk mengelola karyawan termasuk pekerjaan, jabatan, dan loyalitas kepada organisasi. Menurut Hermawan dan Riana (2012: 6), ada empat faktor yang menentukan loyalitas kerja karyawan dari hasil penelitiannya. Keempat faktor memiliki faktor 4,3 dan faktor kewajiban 3,9 dan nilai eigen 3,8 dan faktor

disiplin 3,8 dan faktor partisipasi 2,7. Menurut hasil penelitian ini, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi royalti termasuk faktor kompensasi, faktor akuntabilitas, faktor disiplin dan faktor partisipasi. Jika salah satu dari faktor-faktor ini tidak sepenuhnya memenuhi potensi Anda, perilaku dan produktivitas karyawan dapat dikurangi. Pertama-tama, faktor hadiah menurut Handoko (2014: 15) adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaannya. Jika hadiah yang diberikan mengikuti kontrak sebelumnya, karyawan akan merasakan nilainya. Memberikan kompensasi yang sesuai akan menghasilkan loyalitas karyawan dan aset perusahaan. Kedua, unsur akuntabilitas dan disiplin pada dasarnya berasal dari masing-masing individu. Sebagian besar karyawan meninggalkan pekerjaan mereka lebih awal pada akhir pekan, yang dapat terjadi karena kurangnya akuntabilitas dan disiplin. Namun, jika seorang karyawan memiliki rasa tanggung jawab, disiplin, dan rasa memiliki terhadap perusahaan, mereka juga dapat bekerja sampai akhir jam kerja atau lembur. Ketiga, Faktor-faktor di balik partisipasi karyawan diperlukan oleh perusahaan, dan perusahaan menginginkan karyawannya untuk secara aktif berkontribusi pada kemajuan perusahaan. Jika partisipasi Karyawan akan puas dan akan memberikan layanan yang sangat baik kepada karyawan mereka. Program hiburan, beasiswa pendidikan, kafetaria, dan layanan lain yang terkait dengan lingkungan kerja. Kompensasi, akuntabilitas, disiplin, dan faktor keterlibatan dalam uraian ini memiliki dampak signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kemudian dari komitmen dan loyalitas kerja tersebut muncullah kepuasan kerja yang mana ini hal yang dianggap penting bagi organisasi atau perusahaan, ini dapat mempengaruhi cara organisasi atau seluruh perusahaan. Kepuasan yang dirasakan karyawan di tempat kerja menunjukkan bahwa karyawan senang melakukan pekerjaan itu. Kepuasan kerja adalah sikap positif terhadap berbagai situasi di tempat kerja. Untuk sebuah organisasi, kepuasan kerja harus diperhatikan, dan mencapai hal ini terutama merupakan tugas kepemimpinan organisasi. Dalam hal karyawan, kepuasan kerja adalah faktor pribadi dan sarana untuk meningkatkan produktivitas kerja. menguntungkan organisasi / perusahaan, karyawan, dan bahkan masyarakat setempat. Kepuasan karyawan adalah faktor yang sangat penting. Karena tingkat kepuasan yang didapatnya juga menentukan efek yang baik dari pekerjaan itu. Kepuasan kerja dapat memiliki dampak positif pada perilaku, seperti tingkat disiplin dan meningkatnya semangat. Karena kepuasan kerja juga terkait dengan kinerja dan hasil lainnya, kepuasan kerja yang lebih tinggi mengarah ke antusiasme yang lebih besar untuk bekerja. Dengan demikian, seseorang akan lebih mudah mencapai kinerja tinggi.

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk (BRI atau Bank BRI) adalah salah satu bank BUMN terbesar di Indonesia. Bank Rakyat Indonesia (BRI) pertama kali didirikan di Purwokerto di Jawa Tengah, di Purwokerto, Jawa Tengah, dengan nama De Poerwokerto sche Hulpen Spaarbank der Inlandsche Hoofden, atau sebagai "bantuan bank dan deposito yang dimiliki oleh Prwo dari Purwokerto". Ya Indonesia (Asli) Lembaga ini didirikan pada 16 Desember 1895 dan kemudian digunakan sebagai hari ulang tahun BRI.

Hasil pera survei dengan melakukan observasi terhadap pegawai diperoleh informasi bahwa kepuasan kerja pegawai Bank BRI cabang Sumenep masih menjadi kendala karena masih ada pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja. Hal ini sangat mempengaruhi pada kinerja mereka. Kinerja pegawai Bank BRI Kantor cabang Sumenep diukur dari rata-rata Hasil dari kedua kualitas dan kuantitas pekerjaan dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2002: 22).

Indikasi adanya tidak kepuasan pegawai di Bank BRI cabang Sumenep yaitu target yang harus dicapai. Target yang harus dicapai terkadang susah untuk dicapai karena target tersebut harus tercapai dan tepat waktu karena target tersebut disampaikan langsung dari Bank BRI pusat di Jakarta. Dan secara tidak langsung itu sudah menjadi tekanan mental untuk para pegawai di Bank BRI cabang Sumenep. Selain itu, antara rekan kerja juga hubungannya kurang terlalu baik dan tidak mendukung antara rekan kerja yang satunya dengan yang lain. Hal ini ditunjukkan dari cara menangani nasabah yang lamban dan saling melemparkan tanggung jawab mereka. Indikasi lainnya disebabkan karena tingkat promosi pegawai yang berstatus pegawai kontrak menjadi pegawai tetap memerlukan 2-3 tahun untuk dapat di promosikan menjadi pegawai tetap.

Semua masalah yang disebabkan oleh rendahnya komitmen karyawan perusahaan tidak lepas dari peran pemimpin perusahaan. Kepemimpinan menarik perhatian para profesional untuk membawa kehidupan baru ke organisasi, dan kepemimpinan itu adalah kepemimpinan transformatif. Kepemimpinan ini dapat menciptakan hal-hal baru dari yang lama. Praktek kepemimpinan transformatif dapat membawa perubahan yang lebih mendasar, seperti mengubah nilai, tujuan, dan kebutuhan pegawai.

Faktor lain yang dianggap mempengaruhi komitmen tinggi dan rendah karyawan adalah loyalitas. Keberhasilan perusahaan terkait erat dengan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan. Mereka yang memiliki loyalitas kerja yang tinggi akan mempraktekkan aturan dengan antusias, hasrat, kepemilikan, dan kesadaran serta sikap yang memadai terhadap tanggung jawab. Loyalitas

terhadap pekerjaan yang tinggi memiliki dampak positif pada perusahaan dan penciptaan komitmen organisasi.

Motivasi dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk melakukan sesuatu kecuali mereka memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang dilakukan dan bagaimana hal itu dilakukan (Hersey and Blanchard, 1993: 174). Oleh sebab itu pegawai harus memiliki pemahaman terhadap apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya agar tidak menghambat produktivitas perusahaan. Beberapa faktor mempengaruhi kinerja individu: peraturan perusahaan, teman sebaya, pengawasan, motivasi dan pelatihan (Aamodt, 2010: 250). Oleh karena itu, kinerja ditentukan oleh faktor-faktor seperti karyawan dan karyawan eksternal.

Penelitian Dhermawan (2012) tentang kinerja pegawai menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja, sebesar 0,013, namun tidak signifikan. Namun hasil penelitian ini kemungkinan hanya berlaku pada perusahaan yang ditelitinya.

Faktor lain yang kemungkinan mempengaruhi kinerja pegawai Kepuasan kerja. Menurut Luthans (2006: 243), kepuasan kerja adalah keadaan emosi kebahagiaan atau emosi positif. Ini berasal dari evaluasi kerja dan pengalaman kerja. Menurut Mudiarta (2001: 257), penyebab berbagai keluhan, seperti hasil yang diterima, rendah atau tidak memadai, tidak memadai, hubungan yang tidak selaras dengan rekan kerja dan atasan, sesuai Tidak bekerja Robbins (2003: 10) menyatakan bahwa kepuasan kerja mengacu pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaan.

Dengan uraian di atas dapat kita lihat permasalahan dan kendala-kendala yang dihadapi seorang pegawai Bank BRI cabang Sumenep dalam bekerja. Oleh sebab itu, penelitian ini mengangkat judul tentang

“ pengaruh komitmen kerja, loyalitas kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT Bank BRI Cabang Sumenep ”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan sebelumnya, maka pokok permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen kerja, loyalitas kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Bank BRI Cabang Sumenep?
2. Apakah komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Bank BRI Cabang Sumenep?
3. Apakah loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Bank BRI Cabang Sumenep?

4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Bank BRI Cabang Sumenep?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja, loyalitas kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai PT Bank BRI Cabang Sumenep.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai PT Bank BRI Cabang Sumenep.
3. Untuk mengetahui pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai PT Bank BRI Cabang Sumenep.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT Bank BRI Cabang Sumenep.

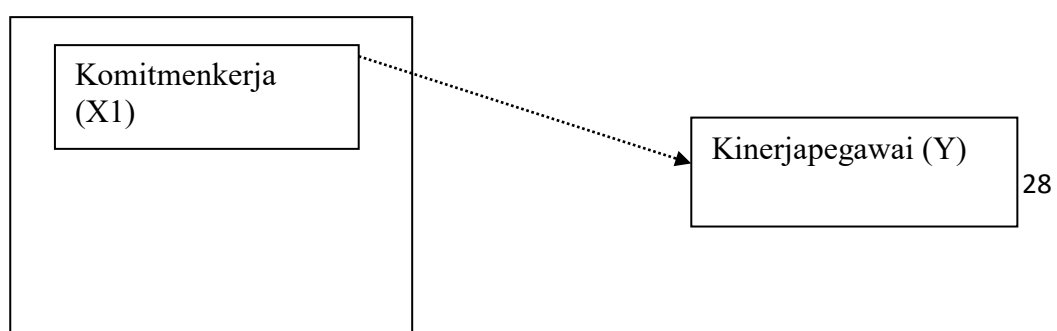
Kontribusi Penelitian

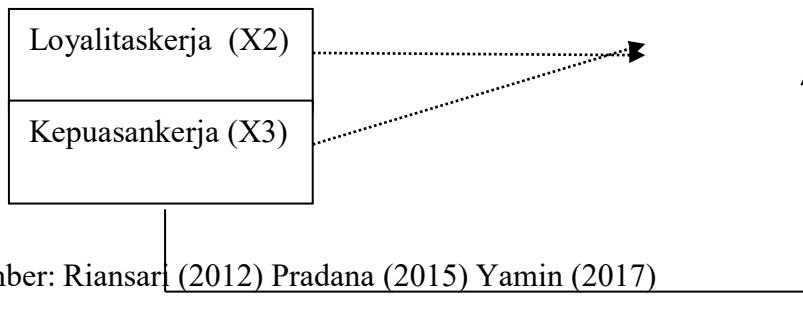
Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi pemimpin perusahaan
Diharapkan dengan penelitian ini memberikan informasi atau masukan terhadap pemimpin perusahaan atau organisasi terkait akan komitmen kerja, loyalitas kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya.
2. Bagi perusahaan
Diharapkan dalam penelitian ini dapat memberikan informasi atau masukan tambahan dalam mengambil keputusan untuk masalah tenaga kerja.
3. Bagi pegawai
Diharapkan dalam penelitian ini dapat memberikan pengetahuan yang lebih bagi pegawai sehingga bias menambah meningkatkan komitmen kerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya, meningkatkan loyalitas nya dalam bekerja, memberikan kepuasan terhadap perusahaan, pemimpin perusahaan serta konsumen dan meningkatkan kinerja terhadap pegawainya.

Kerangka Teoritis

Gambar 1 Kerangka Teoritis





Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban terhadap frekuensi masalah penelitian yang dimaksud dalam pertanyaan Sugiyono (2016: 64). Studi ini memiliki hipotesis berikut:

1. Komitmen kerja, loyalitas kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT BRI Cabang Sumenep.
2. Komitmen kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT BRI Cabang Sumenep.
3. Loyalitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT BRI Cabang Sumenep.
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT BRI Cabang Sumenep.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menjelaskan suatu fenomena yang terjadi serta hubungan-hubungannya. Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey. Metode survey adalah metode yang penggunaannya sebagai kategori umum dalam penelitian yang langsung menggunakan kuesioner dan wawancara (Gay dan Diehl, 1992).

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2009), Populasi adalah area umum yang terdiri dari objek dan subjek dengan Kuwalitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh penelitian yang akan di survei, dan memiliki 60 karyawan PT BRI Cabang Sumenep .Sampel menurut Sugiyono (2001:57) tehnik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Sampel adalah cara untuk menarik diri dari populasi atau alam semesta dengan cara tertentu, sehingga setiap anggota populasi atau alam

semesta memiliki peluang yang sama seperti yang dipilih atau diperoleh oleh Kerlinger.

Menurut Arikunto (2012: 104), jika populasi kurang dari 100, seluruh sampel akan diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasi melebihi 100, akan memakan waktu 10-15% atau 20-25% dari total populasi Ada kemungkinan.

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat tiga macam variabel diantaranya ialah: variabel Independen (Komitmen Kerja(X1), Loyalitas Kerja (X2)), dan KepuasanKeja (X3)) dan variabel dependen (KinerjaPegawai (Y1))

Sumber dan Metode Pengumpulan Data.

Adapun sumberdata yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian primer. Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Sedangkan Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Angket yang diberikan dengan mengajukan beberapa pertanyaan-pertanyaan yang logis dengan penelitian mengenai komitmen kerja, loyalitas kerja, dan kepuasan kerja.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan inferensial. Adapun tahap analisis yakni : uji instrumen (uji validitas, uji reliabilitas), uji normalitas, analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), uji hipotesis (Uji f, uji t).

Analisis Data

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1
Uji validitas instrumen

Variabel	Indikator	Total Correlation	r tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai	Y1	0,556	0,25	Valid
	Y2	0,534	0,25	Valid
	Y3	0,711	0,25	Valid
	Y4	0,390	0,25	Valid
Komitmen	X1.1	0,586	0,25	Valid

Kerja	X1.2	0,538	0,25	Valid
	X1.3	0,531	0,25	Valid
	X1.4	0,592	0,25	Valid
Loyalitas Kerja	X2.1	0,519	0,25	Valid
	X2.2	0,571	0,25	Valid
	X2.3	0,489	0,25	Valid
	X2.4	0,684	0,25	Valid
Kepuasan Kerja	X3.1	0,531	0,25	Valid
	X3.2	0,563	0,25	Valid
	X3.3	0,337	0,25	Valid
	X3.4	0,469	0,25	Valid
	X3.5	0,572	0,25	Valid

Sumber: data primer diolah 2019

Jika semua variabel dalam tes ini memiliki angka 0,25, maka uji validitas dikatakan valid. Berdasarkan hal ini dapat dilihat dari tabel di atas.

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan memiliki koefisien korelasi yang signifikan terhadap skor total. Dari hasil ini, semua pernyataan yang valid ditampilkan. Ini karena nilainya lebih besar dari 0,25, sebagai hasil dari korelasi jumlah kolom.

Uji Reabilitas

Tabel 2
Uji Reabilitas Instrumen

No	Variabel	Cronbach's Alpa	Keterangan
1	Y	0,675	<i>Reliabel</i>
2	X1	0,698	<i>Reliabel</i>
3	X2	0,696	<i>Reliabel</i>
4	X3	0,673	<i>Reliabel</i>

Sumber: data primer diolah 2019

Dari Tabel 2 di atas, kita dapat melihat bahwa semua variabel yang digunakan dapat diandalkan. Ini adalah lokasi variabel untuk setiap item $Cronbach's Alpa > 0,6$ maka dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.07662836
Most Extreme Differences	Absolute		.074
	Positive		.057
	Negative		-.074
Test Statistic			.074
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data primer diolah 2019

Berdasarkan pada tabel 3 diatas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas dengan nilai signifikansi $0,20 > 0,05$ maka bisa diambil kesimpulan nilai residual berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4
Analisis regresi

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error		Beta		
1 (Constant)	11.700	3.208			3.647	.001
Komitmen Kerja	-.011	.116		-.012	-.096	.924
Loyalitas Kerja	.204	.125		.215	1.636	.107
Kepuasan Kerja	.129	.092		.184	1.401	.167

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data primer diolah 2019

Dari tabel 4 tersebut di ketahui persamaan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 11,700 + 0,011X_1 + 0,204X_2 + 0,129X_3$$

Keterangan:

Y	: Kinerja Pegawai
X1	: Komitmen Kerja
X2	: Loyalitas Kerja
X3	: Kepuasan Kerja
a	: Konstanta
b	: Koefisien Regresi
e	: <i>Error</i> (tingkat kesalahan)

Dari persamaan regresi di atas kita dapat menjelaskan sebagai berikut:

- Kinerja adalah variabel dependen yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen yang terdiri dari keterlibatan kerja, loyalitas kerja dan kepuasan kerja. Nilai kinerja karena itu dipengaruhi oleh variabel independen.
- Koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel komitmen kerja menunjukkan bahwa keterlibatan dan kinerja karyawan memiliki efek yang tidak berbanding lurus dan memiliki dampak di mana variabel penempatan menurun, kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya jika variabel penempatan meningkat, kinerja karyawan menurun.
- Koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel loyalitas kerja menunjukkan bahwa loyalitas kerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh langsung dan berpengaruh ketika variabel loyalitas meningkat, kinerja karyawan akan lebih tinggi, dan sebaliknya jika variabel loyalitas rendah, kinerja karyawan juga akan rendah.
- Koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja Kepuasan tugas dan kinerja karyawan memiliki efek langsung, dengan peningkatan kepuasan variabel, juga meningkat kan kinerja karyawan, dan sebaliknya, penurunan kepuasan variabel mengurangi kinerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 5
Uji multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIV	Keterangan
X1	0,994	1,006	NonMultikolinearitas
X2	0,931	1,074	NonMultikolinearitas
X3	0,931	1,074	NonMultikolinearitas

Sumber: data primer diolah oleh SPSS

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai yang diijinkan dari setiap variabel melebihi 0,10. Ini berarti bahwa variabel X1 (Komitmen Kerja) memiliki nilai 0,994, variabel X2 (Loyalitas Kerja) memiliki 0,931, dan variabel X3 (Kepuasan Kerja) memiliki nilai 0,931. Multikolinearitas tidak terjadi.

Dan sementara masing-masing nilai VIF variabel kurang dari 10, nilai variabel X1 (Komitmen Kerja) adalah 1,006 dan nilai variabel X2 (Loyalitas Kerja) adalah 1,074, nilai variabel X3 (Kepuasan Kerja) adalah 1,074. Dari itu, kita dapat menyimpulkan bahwa data di atas tidak terjadi. Beberapa collinearity

Uji Heterokedastisitas

Tabel 6
Uji heterokedastisitas

Variabel bebas	Sig	Keterangan
X1	0,924	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
X2	0,107	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
X3	0,167	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: data primer diolah 2019

Berdasarkan dari tabel 6 menunjukkan bahwa hasil analisis variable bebas dalam penelitian mempunyai nilai $>0,05$ maka tidak ditemukan masalah heterokedastisitas dalam model regresi.

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 7
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.611	3	2.537	2.078	.000 ^b
	Residual	68.389	56	1.221		
	Total	76.000	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: data primer diolah 2019

Dari tabel 7 ditemukan bahwa hasil uji F di peroleh hasil yang sama dengan nilai signifikan 0,000 yaitu kurang dari 0,05. Hipotesis yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja, loyalitas kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat di terima.

Uji T

Tabel 8
Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.700	3.208		3.647	.001
	Komitmen Kerja (X1)	-.011	.116	-.012	-.096	.924
	Loyalitas Kerja (X2)	.204	.125	.215	1.636	.107
	Kepuasan Kerja (X3)	.129	.092	.184	1.401	.167

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: data primer diolah 2019

Uji T bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan atau pengaruh variabel Independen terhadap variabel Dependen.

Berdasarkan tabel 8 uji T dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Komitmen Kerja (X1)

Variabel komitmen kerja mempunyai nilai T sama dengan 0,096, tingkat signifikansi 0,924 lebih dari 0,05, yang

menunjukkan bahwa H1 diterima dan H2 ditolak, variabel komitmen kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Loyalitas Kerja (X2)

Variabel loyalitas kerja mempunyai nilai T sebesar 0,1636, menunjukkan peningkatan signifikan 0,107 lebih dari 0,05, menunjukkan bahwa H1 diterima dan H2 ditolak. Seperti yang Anda lihat bahwa variabel loyalitas pekerjaan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Kepuasan Kerja (X3)

Variabel kepuasan kerja mempunyai nilai T sebesar 0,401 pada tingkat signifikansi 0,167 lebih dari 0,05, menunjukkan bahwa H1 diterima dan H2 ditolak. Akibatnya, dapat dilihat bahwa kepuasan kerja yang berfluktuasi memiliki dampak positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen kerja (X1), loyalitas kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan masing-masing variabel memiliki signifikansi terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga untuk hipotesis dari ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan dapat di terima.

Pembahasan Hasil Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan “pengujian seberapa baik instrumen yang dikembangkan mengukur konsep tertentu yang dimaksudkan untuk mengukur” Sekaran dan Bougle (2013:225). Untuk mengetahui kevalidan suatu instrumen, maka akan dilakukan pengujian dengan bantuan program komputer pengolahan data SPSS 14.0 dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5%.

Adapun ketentuan perhitungan uji validitas adalah sebagai berikut:

1. Jika $r > r_{tabel}$ dihitung (uji dua sisi 5%), uraian instrumen atau item secara signifikan berkorelasi dengan skor keseluruhan (di nyatakan valid).
2. Jika $r \leq r_{tabel}$ dihitung (uji dua sisi sig. 5%), instrumen item pernyataan tidak mempunyai korelasi signifikan dengan skor keseluruhan (di nyatakan tidak valid).

Adapun cara untuk menguji validitas menggunakan rumus *product of correlation* sebagai berikut :

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

r = Korelasi nilai
n = Jumlah responden
x = Skor pernyataan
R = Korelasi nilai
X = Skor pernyataan ke- n

b. Uji Reliabilitas

Uji Keandalan adalah alat yang digunakan untuk menentukan konsistensi instrumen dan ketersediaan instrumen jika pengukuran diulang oleh Ghazali (2013: 47).

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas diuji dengan menggunakan bantuan program komputer pengolahan data SPSS 14.0 yaitu uji *Cronbach's Alpha*, sebagai berikut :

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 dinyatakan reable.
2. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6 dinyatakan tidak reable. Adapun cara lain untuk mengujitingkat validitas dapat menggunakan rumus *product moment coefficient of correlation* sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2_b}{\sigma^2_1} \right]$$

Keterangan

R = Realibilitas instrumen
K = Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma^2_b$ = Jumlah varian butir
 σ^2_1 = Varian total

c. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah data terdistribusi secara normal. "Ghozali (2006: 110). Model regresi yang baik adalah model regresi dengan distribusi data statistik normal pada sumbu diagonal dan grafik distribusi normal (Ghozali, 2013: 105-106). Dalam

penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan program komputer Analisis data SPSS 14.0 adalah uji normalitas, dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas ini dilihat dari nilai peluang uji. $> 0,05$ maka residual berdistribusi normal, demikianpun jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka residual tidak berdistribusi normal.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan dari analisis regresi berganda adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen. Analisis ini juga menggunakan dukungan dari program pemrosesan data SPSS 14.0. Berikut ini adalah persamaan regresi berganda:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y	: Kinerja Pegawai
X1	: Komitmen Kerja
X2	: Loyalitas Kerja
X3	: Kepuasan Kerja
a	: Konstanta
b	: Koefisien Regresi
e	: Error (tingkat kesalahan)

e. Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah kondisi di mana model regresi telah ditemukan sepenuhnya atau hampir sepenuhnya berkorelasi di antara variabel independen (Priyatno, 2012: 151). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai toleransi dan varians inflasi (VIF) pada model regresi. “Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* ≥ 10 ” (Ghozali, 2011:105).

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan mencari hasil dalam model regresi, perbedaan dari ketidak setaraan residual terjadi dari suatu pengamatan "(Gozali, 2006: 105). Jika varian residual dari satu pengamatan dibiarkan itu disebut varian sama dan jika tidak mempunyai kesamaan itu disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah ketika tidak terjadi heterokedastisitas. Dalam penelitian ini, uji hetero kedastisitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 14.0 yaitu melalui uji Glesjer yang dipergunakan untuk sampel yang besar dan dapat juga dipergunakan untuk sampel yang kecil untuk alat kualitatif, untuk

mempelajari suatu yang berkaitan dengan hetero kedastisitas. Dengan ketentuan apabila masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi $>0,05$ maka tidak ditemukan masalah hetero kedastisitas dalam model regresi.

f. Uji Hipotesis

1. Uji F

Tes F juga disebut tes simultan. Uji-F dimaksudkan untuk secara kolektif menentukan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji F bertujuan untuk mengukur dampak keterlibatan kerja, loyalitas kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Dalam uji F, adapun kriteria hipotesis diterima adalah jika taraf signifikansi (α) $< 0,05$.

2. Uji T

Uji T atau uji secara parsial bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, uji T dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh loyalitas terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT BRI Cabang Sumenep. Kriteria hipotesis diterima adalah jika taraf signifikan (α) $< 0,05$.

Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi kinerja dengan indikator kualitas, kuantitas, kerjasama, dan hubungan antara perseorangan bahwa kinerja pegawai mendapatkan skor tertinggi yaitu kuantitas dengan pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan jumlah yang telah ditetapkan perusahaan” karena itu perusahaan akan memberikan apresiasi kepada pegawai yang berkualitas tinggi dan selalu mampu menyelesaikan apa yang di kasih perusahaan dengan jangka waktu tertentu untuk diselesaikan dengan waktu yang tepat, karena perusahaan menginginkan kinerja dari pegawainya berkualitas dan mampu memberikan terobosan-terobosan untuk memajukan perusahaan itu sendiri apalagi PT Bank Rakyat Indonesia di tuntuk memberikan kenyamanan kepada nasabah nya.

Komitmen kerja juga memiliki pengaruh penting dalam membuat SDM bekerja dengan giat dalam menggapai tujuan perusahaan, dengan indikator keinginan kuat sebagai anggota, keinginan untuk berjuang untuk keberhasilan organisasi, kesetaraan nilai-nilai organisasi dan kesetaraan tujuan organisasi dengan pernyataan “Saya mempunyai keinginan berusaha keras untuk memajukan perusahaan”, apabila karyawan mempunyai komitmen berusaha keras untuk memajukan perusahaan, maka setiap

perusahaan memberikan tanggung jawab kepada karyawan maka karyawan akan dengan mudah menyelesaikan amanah yang diberikan perusahaan, begitupun dengan loyalitas kerja dengan indikator ketaatan dan kepatuhan, tanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran. Dengan ini indikator yang mendapatkan apresiasi yaitu ketaatan dan kepatuhan dengan pernyataan “Saya selalu menaati peraturan perusahaan, tidak melanggar peraturan yang telah di tentukan” dengan adanya karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi kepada perusahaan maka karyawan itu akan selalu menaati peraturan yang di buat perusahaan dan patuh akan perusahaan, dann begitu pula dengan kepuasan kerja dengan indikator kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan dengan imbalan pekerjaan, kemungkinan promosi, kepuasan dengan pengawasan atasan dan kepuasan dengan rekan kerja dengan pernyataan “Saya bisa bekerja dengan lebih baik apabila rekan kerja ramah, serta mendukung apa yang saya kerjakan”, apabila karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja ataupun merasa puas terhadap atasan maka karyawan akan memberikan sumbangsi yang besar bagi perusahaan.

Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yaitu Komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hipotesis loyalitas kerja tidak mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja pegawai, hipotesis kepuasan kerja terdapat pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah di paparkan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Diskripsi dari komitmen kerja dibentuk dengan melalui indikator keinginan tetap menjadi anggota, ingin berjuang untuk keberhasilan organisasi, kesetaraan nilai organisasi dan kesetaraan tujuan organisasi, dengan indikator keinginan berusaha keras demi kesuksesan perusahaan yang mendapatkan apresiasi, dan dengan komitmen ingin berusaha keras ingin memajukan perusahaan maka perusahaan akan memberikan tanggung jawab kepada karyawan untuk diselesaikan dengan baik sesuai dengan waktu yang diberikan, adapun untuk loyalitas kerja dengan indikator ketaatan dan kepatuhan, tanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran akan memberikan sisi positif apabila pegawai perusahaan memiliki ketaatan serta patuh akan peraturan yang ada dalam perusahaan, dan kepuasan kerja dengan indikator kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan dengan imbalan pekerjaan, kemungkinan promosi, kepuasan dengan pengawasan atasan dan kepuasan

dengan rekan kerja karna kepuasan terhadap rekan kerja dalam perusahaan akan memberikan dampak baik bagi karyawan.

2. Komitmen kerja, loyalitas kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT BRI Cabang Sumenep yang sudah di kemukakan yaitu saat di uji secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen kerja terhadap kinerja pegawai PT BRI Cabang Sumenep, hal ini dibuktikan dengan tingkatan signifikan 0,924 lebih besar dari pada 0,05.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai PT BRI Cabang Sumenep, hal ini dibuktikan dengan tingkatan signifikan 0,107 lebih besar dari 0,05.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT BRI Cabang Sumenep, hal ini dibuktikan dengan tingkatan signifikan 0,167 lebih besar dari 0,05.

Keterbatasan

Berdasarkan pemaparan penelitian diatas ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu adalah sebagai berikut:

1. Ke terbatasan yang sering kita temui kurangnya apresiasi dari pihak responden dalam mengisi kuesioner, oleh kerena itu diharapkan untuk peneliti selanjutnya bisa lebih memahami karakter responden.
2. Keterbatasan yang paling utama adalah untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini hanya menggunakan kuesioner atau kuesioner sehingga masih dikatakan bahwa ada kurangnya penelitian tentang pengaruh keterlibatan kerja, loyalitas kerja dan kepuasan kerja pada kinerja pegawai.

Saran

- a. Bagi Perusahaan

Berdasarkan dari hasil penilain pada variabel kinerja pegawai bahwa diketahui jawaban terendah terletak pada indikator “saya selalu bekerja sama dengan pegawai lainnya untuk menyelesaikan pekerjaan”, oleh karena itu untuk pengelola BRI Cabang Sumenep untuk lebih memperhatikan pegawainya secara lansung dan memberikan dukungan agar loyatitas antar pegawai lebih kuat karna dengan adanya dukungan dari pengelola akan memaksimal kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab nya, karna jika pegawai tidak memiliki kebersamaan yang kuat antara pegawai dengan pegawai lainnya dan antara pegawai dengan atasan sehingga tidak akan tercipta kepuasan kerja yang baik bagi perusahaan.

- b. Bagi Peneliti

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memeriksa variabel lain di luar variabel ini untuk mendapatkan hasil yang lebih bervariasi yang dapat menggambarkan apa yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan direkomendasikan bahwa ruang lingkup penelitian mengenai pengaruh komitmen kerja, loyalitas kerja, dan Kepuasan dengan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen&Mayer 1993. “CommitmenttoOrganizationsandOccupations: Extensionand Test of a Three-ComponentConceptualization”. *Journal of AppliedPsychology*. Vol. 78, No. 4.
- Amstrong. 1999. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Terjemahan Sofyan dan Haryanto. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Amodt. 2010. ”Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja”. (studi pada pegawai persada swalayan malang).
- Davis &Newstorm. 2008. “*Perilaku dalam organisasi*”. Jakarta: PT. Erlangga.
- Desler. 2000. “*ManajemenSumberDayaManusia*”. EdisiTerjemahan, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Gay&Diehl. 1992.“*Research Methods for Business and Management*” *MacMillanPublishing Company, New York*.
- Gibson. 2002. “*Organisasi Prilaku Struktur Proses*”. Terjemahan, Edisi V. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ghozali. 2013. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*”. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. 2014. “*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*”. BPFE Yogyakarta.

- Hersey & Blanchard. 1993. "Management For Organizational Behavior". Sixth edition. Singapore : Prenticehall.
- Hermawan & Riana. 2012. "Analisis Faktor-faktor Yang Menentukan Loyalitas Karyawan Pada PT. Inti Buana Permai Denpasar Bali". Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Hal. 6.
- Kreitner & Kinicki. 2001. "Organizational Behavior". Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.
- Kuncoro. 2009. "Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi". Erlangga, Jakarta
- Luthans. 2006. "Perilaku Organisasi". Edisi Sepuluh. PT. Andi: Yogyakarta.
- Mangkuprawira. 2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik" Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara. 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis & Jackson. 2008. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mayer & Allen. 1991. "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization". Journal of Occupational Psychology. 63 (1):1-18.
- Marpaung. 2012. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin Terhadap Kinerja dan Loyalitas Karyawan". Fakultas Ekonomi. Universitas Riau.
- Mudiartha. 2001. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Denpasar UPT. Penerbit: Universitas Udayana.
- Mukhyi & Sunarti. 2007. "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan Di Kota Depok". Jurnal: Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitek & Sipil) Universitas Gunadarma Jakarta, Vol. 2, Agustus: 153-158.
- Mowday, Richard & Steers. 1982. "Employee Organizational Linkage : The Psychology of Commitment Absentism and Turnover". Academic Press Inc, New York.

- Nurandini.2014.“Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta). Jurnal Studi Manajemen&Organisasi.
- Philips. 1991. “*Handbook of Training Evaluation and Measurement Methods*”. Gulf Publishing, Houston, Texas.
- Pitra. 2013. “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Proteksi Tanaman Dan Perkebunan (Bpt-Bun) Di Salatiga”. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro, Hal.2.
- Pradana. 2015. “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja ,Loyalitas Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan”. skripsi, (Semarang:Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.Hal23).
- Priyatno. 2012.“*Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*”. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Respatiningsih. 2015. “Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Inspektorat Kabupaten Pematang”. Vol. 4 No.3,hlm.58.
- Rivai& Basri. 2005. “*Performance Appraisal*”. Cetakan Pertama, PT Raja Grafindo. Persada, Jakarta.
- Robbins. 2003. “*Perilaku Organisasi*”. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins & Judge 2013. “*Organizational Behavior*” Edition 15. New Jersey: Pearson Education.
- Sapitri. 2016. “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru”. Jurnal FISIP, Vol.3 No.2
- Safitri. 2015.“Pengaruh Kompetensi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda”. eJournal Administrasi Bisnis, Volume 3, Nomor3.
- Sekaran&Bougie. 2013. “*Research Methods for Business: A skill Building Approach*”. Edisi 5.New York: John wiley&Sons.
- Steers&Porter. 1983. “*Motivational and Work Behaviour*”. New York : McGraw Hill Book Company.

- Sugiyono. 2005. “*Metode Penelitian Administrasi*”. Bandung: CV. ALFABETA.
- Sugiyono. 2011. “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*”. Bandung: Afabeta.
- Timpe. 1992. “*Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Perbaikan Sarana Kerja*”. Penerjemah Sofyan Chikmat. Yogyakarta : Ilex Media Komputindo.
- Umam. 2010. “*Perilaku Organisasi*”. Cetakan 1. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Wibowo. 2016. “*Prilaku Dalam Organisasi*”. Jakarta: Rajawali Pers, Hal. 187.