

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KINERJA, SIKAP TERHADAP PEKERJAAN DAN KOMITMEN ORGANISASI DI PT. SEPANJANG BAUT SEJAHTERA KOTA SURABAYA.

DEBBY CHINTHIA T
sugarmocien@yahoo.com

ABSTRACT

This study aimed to clarify the influence of organizational commitment on job satisfaction and job performance, attitude toward work to influence job satisfaction and job performance and job satisfaction influences job performance terhadap. The object of this study is PT Throughout Bolt Prosperity in Surabaya. The number of research samples, 150 samples but outlier analysis identified that there were 12 respondents to the answers diverge, so the number of the next sample is 138 samples. Data analysis techniques using structural equation models with LISREL program.

The findings in this study indicate that organizational commitment and attitude toward work proven effect on job satisfaction. Organizational commitment shown to affect the job performance, but the attitude toward work is not proven effect on job performance. Job satisfaction evident effect on job performance. To that end, the first research hypothesis states that job satisfaction affects job performance is proven.

Keywords: *Organizational Commitment, Attitude Toward Work, Job Satisfaction, Job Performance*

PENDAHULUAN

Dengan munculnya persaingan dalam era-globalisasi ini banyak sekali sebuah organisasi mengalami kerugian yang diakibatkan rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam mencapai target yang ditentukan oleh organisasi. Salah satu tantangan utama bagi seorang manajer adalah pelaksanaan strategi untuk sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Dimana dengan meningkatnya persaingan antar organisasi tersebut maka organisasi telah mengakui bahwa sumber sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi (Simamora 2006 dalam Witasari 2009). Kepuasan kerja merupakan orientasi individu yang berpengaruh terhadap peran dalam bekerja dan karakteristik dari pekerjaannya. (Handoko 1998 dalam penelitian Andini 2006) mendefinisikan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan cermin perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Dengan diperhatikannya tingkat kepuasan kerja maka akan timbul komitmen terhadap organisasi/perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja setiap individu. Komitmen adalah salah satu aspek penting dari filosofi human resources management (HRM). Pengertian komitmen itu sendiri berkembang tidak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di organisasi dalam jangka waktu lama, tetapi lebih dari itu, karyawan mau memberikan yang terbaik dan bahkan bersedia untuk bersikap loyal terhadap organisasi (Meyer et al., 1993 dalam penelitian Witasari 2009). Penelitian ini akan meninjau bagaimana hubungan kepuasan karyawan, komitmen organisasi dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan sebuah perusahaan ternama di daerah Surabaya bernama PT Sepanjang Baut Sejahtera yang beralamat di JL. Dumar Industri no 10 kota Surabaya.

Dalam penelitian ini, tujuan penelitian yang akan dibahas adalah: Untuk menganalisis hubungan Komitmen Organisasi secara signifikan pada Kepuasan Kerja, Untuk menganalisis hubungan Komitmen Organisasi secara signifikan pada Kinerja, Untuk menganalisis hubungan sikap terhadap pekerjaan secara signifikan pada kepuasan kerja, Untuk menganalisis hubungan sikap terhadap pekerjaan secara signifikan pada kinerja, Untuk menganalisis hubungan kepuasan kerja secara signifikan pada kinerja.

Beberapa manfaat dari penelitian ini :

1. Manfaat akademis : Secara akademis, untuk mengetahui hubungan teori-teori yang sudah dipelajari dan mengembangkan ilmu, khususnya ilmu sumber daya manusia, tentang pengaruh antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, sikap terhadap pekerjaan dan kinerja pada sebuah organisasi.
2. Manfaat praktis : Untuk menjelaskan pengaruh antara “Komitmen organisasi dan Sikap terhadap Pekerjaan pada Kepuasan Kerja” dan menjelaskan hubungan Komitmen Organisasi dan Sikap terhadap Pekerjaan pada Kinerja PT Sepanjang Baut Sejahtera yang berada di kota Surabaya. Dan menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja secara statistik tidak signifikan.

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Menurut Mathis & Jackson (2006:122) mengatakan bahwa komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi.

Hubungan Komitmen Organisasi dan Sikap Kerja terhadap Kepuasan kerja.

Cahyono (2002) dalam Setyawan (2008) menganalisis efek komitmen organisasional sebagai prediktor kepuasan kerja, dan melaporkan adanya suatu korelasi nyata secara statistik antara komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Sedangkan menurut Church (1995,189) dalam Affandi (2002) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari sikap (*attitude*) yang dipunyai seorang pekerja. Karena dalam kepuasan kerja terdapat sikap terhadap pekerjaan yang baik pula. Seperti yang dikatakan Luthans (1998) dalam Afandi (2002) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap (*attitude*) yang ada dalam diri seseorang saat menyikapi suatu pekerjaannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan sikap kerja adalah bagian dari kepuasan kerja (Luthans 1998 dalam penelitian Witasari 2009).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut (Robbins 2006 dalam Witasari 2009) didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dapat digambarkan sebagai sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Menurut Robbins-A.Judge (2008) faktor-faktor pengukur kepuasan sebagai berikut : Sifat Pekerjaan, pengawasan, bayaran saat ini, peluang promosi dan hubungan dengan rekan-rekan kerja.

Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja

Kepuasan kerja dapat dipahami melalui beberapa aspek. Yaitu kepuasan kerja merupakan bentuk respon pekerja terhadap kondisi lingkungan pekerjaan dan kepuasan kerja juga menentukan hasil pekerjaan atau kinerja seseorang. Pernyataan tersebut didukung oleh Vroom (1960) dan Strauss (1968) dalam Engko (2008) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dengan kinerja berhubungan secara signifikan, karena menurut mereka produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepuasan kerja, yang mana kepuasan kerja memberikan semangat kepada pekerja yang meningkatkan produktivitas.

Kinerja

Pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan performance. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata “achievement”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “to achieve” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai Ahmad et al., (2010). Sikap menurut Robbins-Judge (2008:92) ialah pernyataan pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa, hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang suatu pekerjaan.

Hubungan Komitmen Organisasi dan Sikap Kerja terhadap Kinerja

Triyono (2004) dalam Abdullah & Herlin.A (2010) meneliti hubungan antara komitmen organisasi kepada karyawan dan kinerja organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi kepada karyawan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja. Pernyataan tersebut juga didukung oleh pernyataan Vroom (1960) dan Strauss (1968) dalam Engko (2008) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dengan kinerja berhubungan secara signifikan, karena menurut mereka produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepuasan kerja, yang mana kepuasan kerja memberikan semangat kepada pekerja yang meningkatkan produktivitas.

Perumusan Hipotesis

- H1 : *Organizational commitment* karyawan memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction* di PT Sepanjang Baut Sejahtera di Surabaya.
- H2 : *Organizational commitment* karyawan memiliki pengaruh positif terhadap *job performance* di PT Sepanjang Baut Sejahtera di Surabaya.
- H3 : *Attitude toward work* karyawan memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction* di PT Sepanjang Baut Sejahtera di Surabaya.
- H4 : *Attitude toward work* karyawan memiliki pengaruh positif terhadap *job performance* di PT Sepanjang Baut Sejahtera di Surabaya.
- H5 : *Job satisfaction* karyawan memiliki pengaruh positif terhadap *job performance* di PT Sepanjang Baut Sejahtera di Surabaya.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini data yang digunakan ialah data berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu tentang subjek dan variabel yang terkait Dan pengambilan datanya selain dari hasil penelitian terdahulu juga didapat dengan cara menyebar kuisioner (data sekunder).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data asli yang dikumpulkan oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus (Istijanto 2005 dalam penelitian Ahmad et al., 2010). Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuisioner kepada para karyawan PT.Sepanjang Baut Sejahtera kota Surabaya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Sepanjang Baut Sejahtera kota Surabaya, khususnya karyawan bagian produksi yang berjumlah 239 orang.

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin, diketahui bahwa proporsi karyawan laki-laki lebih besar dibandingkan proporsi karyawan perempuan karena proporsi karyawan laki-laki sebesar 77% sedangkan perempuan sebesar 23%. Data ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dipekerjakan pada bagian produksi di PT.Sepanjang Baut Sejahtera. Untuk distribusi frekuensi responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dengan lama bekerja 1 s/d 3 tahun yaitu dengan proporsi sebesar 39%. Proporsi terbesar kedua dengan lama kerja antara 6 bulan s/d 1 tahun yaitu sebesar 34%. Terbesar ketiga dengan lama bekerja 3 s/d 6 bulan yaitu sebesar 15%. Berdasarkan pada usia responden, diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian ini berusia 22 s/d 27 tahun yaitu sebesar 37%, jumlah terbesar kedua usia antara 27 s/d 32 tahun yaitu sebesar 36%, responden terbanyak ketiga berumur di atas 32 tahun yaitu sebesar 24%. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan bagian produksi di PT.Sepanjang Baut Sejahtera pada usia yang produktif karena sebagian besar berusia antara 22 s/d 27 tahun. Berdasarkan distribusi frekuensi responden atas dasar pendidikan terakhir, tidak terdapat karyawan dengan pendidikan terakhir SD dan SMP. Untuk karyawan dengan pendidikan terakhir SMK/SMA yaitu sebesar 91%. Karyawan dengan pendidikan lainnya (Diploma) dengan persentase sebesar 9%. Berdasarkan distribusi frekuensi responden atas dasar status, keseluruhan karyawan adalah karyawan dengan status pegawai tetap yaitu sebesar 100%.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji Normalitas Data

No	Variabel	Loading factor	Skewness	Kurtosis
1	<i>Organizational commitment</i>	X1.1	0.370	-1.041
2		X1.2	0.719	-0.272
3		X1.3	0.719	-0.272
4		X1.4	-0.171	0.215
5		X1.5	0.719	-0.272
6		X1.6	0.237	-1.208
7		X1.7	0.374	-1.337
8		X1.8	-0.220	0.062
9		X1.9	0.716	-0.274
1	<i>Attitude toward work</i>	X2.1	-1.081	-0.569
2		X2.2	-1.081	-0.569
3		X2.3	-1.081	-0.569
4		X2.4	-1.135	-0.281
5		X2.5	-0.909	-0.335
6		X2.6	-0.946	-0.769
7		X2.7	-1.037	-0.308
8		X2.8	-1.040	0.039
9		X2.9	-1.069	-0.519
10		X2.10	-1.137	-0.230
11		X2.11	-0.884	-0.372
1	<i>Job satisfaction</i>	Y1.1	-0.062	-0.885
2		Y1.2	0.350	-0.936
3		Y1.3	0.269	-1.001
4		Y1.4	0.270	-1.020
5		Y1.5	-0.073	-0.902
1	<i>Job performance</i>	Y2.1	-0.235	0.541
2		Y2.2	-0.470	0.207
3		Y2.3	-0.537	0.336

Menunjukkan bahwa jika nilai *skewness* kurang dari dua (2) dan *kurtosis* kurang dari tujuh (7), maka data adalah normal. Berdasarkan gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa distribusi data hasil kuesioner pada 148 responden adalah normal. Untuk itu, dilihat dari asumsi normalitas bisa diterima.

Uji Outlier

Distribusi Responden Yang Mengalami Outlier

No	No Urut Responden	Nilai Mahalanobis	Status
1	5	59,774	Deleted
2	11	91,949	Deleted
3	14	74,594	Deleted
4	30	121,859	Deleted
5	58	64,705	Deleted
6	61	59,225	Deleted
7	65	68,329	Deleted
8	67	80,655	Deleted
9	90	61,779	Deleted
10	91	61,499	Deleted
11	107	57,059	Deleted
12	149	86,170	Deleted

Menunjukkan bahwa *mahalanobis* maksimal dengan nilai sebesar 121,859 pada tingkat $p < 0,001$, sedangkan jarak *mahalanobis* maksimal dengan 28 indikator adalah sebesar 56,892. Mahalanobis maksimal (121,859) > mahalanobis 28 indikator (56,892). Berarti bahwa terdapat sejumlah responden dengan nilai mahalanobis di atas 56,892. Identifikasi terhadap 150 responden penelitian, maka ditemukan sejumlah responden yang mengalami outlier.

Uji Validitas

Uji Validitas Konstruk Penelitian

No	Variabel	Observed variable	Validitas*
1	Organizational commitment	X1.1	14,59
2		X1.2	14,94
3		X1.3	14,94
4		X1.4	14,28
5		X1.5	14,94
6		X1.6	13,29
7		X1.7	12,86
8		X1.8	13,86
9		X1.9	14,49
1	Attitude toward work	X2.1	15,07
2		X2.2	15,07
3		X2.3	15,07
4		X2.4	14,55
5		X2.5	13,56
6		X2.6	13,95
7		X2.7	13,48
8		X2.8	9,97
9		X2.9	14,44
10		X2.10	14,34
11		X2.11	12,45
1	Job satisfaction	Y1.1	14,37
2		Y1.2	6,05
3		Y1.3	7,00
4		Y1.4	3,29
5		Y1.5	14,29
1	Job performance	Y2.1	7,48

2		Y2.2	6,85
3		Y2.3	6,73

Untuk menyimpulkan hasil uji validitas, maka didasarkan pada tingkat signifikansi estimasi nilai. Batasan t_{test} dianggap valid jika $> 1,96$. data disajikan di atas, menunjukkan bahwa untuk keseluruhan *observed variable* mempunyai nilai $t_{test} > 1,96$.

Uji Reliabilitas

Validitas dan Reliability Kuesioner

No	Variabel	Loading factor	Loading factor	Error variance indikator	Reliabilitas
1	Organizational commitment	X1.1	0,83	0,097	0,981
2		X1.2	0,94	0,099	
3		X1.3	0,94	0,099	
4		X1.4	0,89	0,13	
5		X1.5	0,94	0,099	
6		X1.6	0,97	0,25	
7		X1.7	0,91	0,27	
8		X1.8	0,9	0,17	
9		X1.9	0,91	0,12	
1	Attitude toward work	X2.1	0,79	0,064	0,980
2		X2.2	0,79	0,064	
3		X2.3	0,79	0,064	
4		X2.4	0,84	0,1	
5		X2.5	0,8	0,16	
6		X2.6	0,76	0,12	
7		X2.7	0,74	0,14	
8		X2.8	0,6	0,32	
9		X2.9	0,76	0,088	
10		X2.10	0,83	0,11	
11		X2.11	0,76	0,22	
1	Job satisfaction	Y1.1	0,93	0,087	0,793
2		Y1.2	0,51	0,8	
3		Y1.3	0,59	0,76	
4		Y1.4	0,3	1,03	
5		Y1.5	0,93	0,095	
1	Job performance	Y2.1	0,59	0,31	0,708
2		Y2.2	0,62	0,53	
3		Y2.3	0,53	0,41	

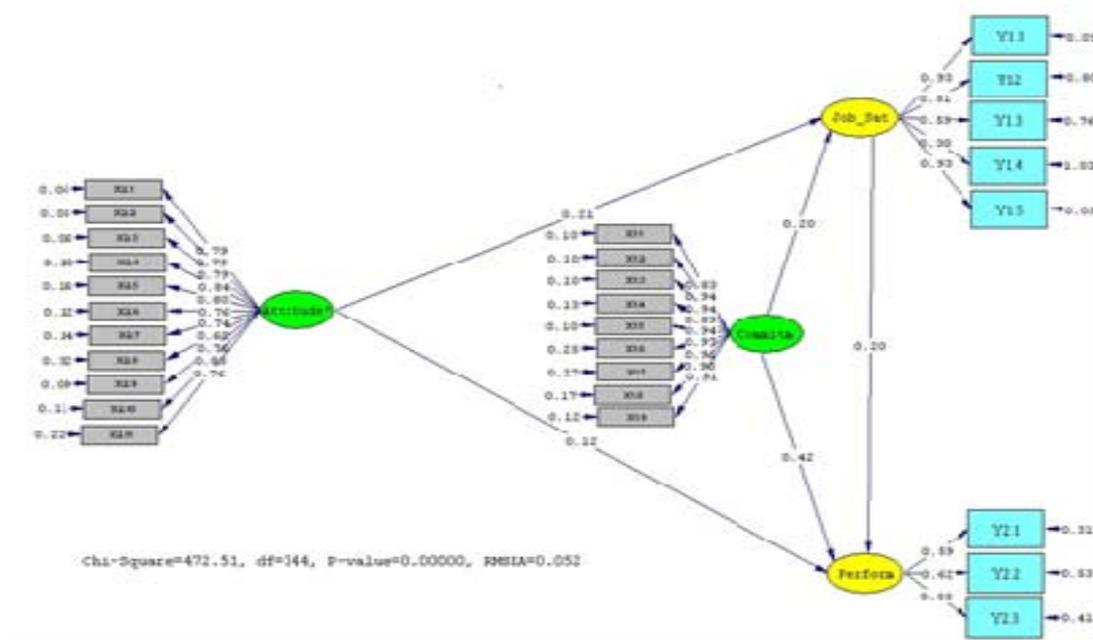
Uji reliabilitas digunakan uji composite reliability berdasarkan pada nilai *loading factor* dan *error variance* indikator. Menurut Bagozzi dan Yi (1988) dalam Ghozali dan Fuad (2005:321) dinyatakan bahwa tingkat *cut-off* untuk dapat mengatakan bahwa *composite reliability* cukup bagus adalah 0,6. Berdasarkan nilai *composite reliability*, keseluruhan variabel dengan nilai di atas 0,60.

Kecocokan Model Struktural

Penilaian Model *fit*

Kriteria Model <i>Fit</i>	Cut-off	Hasil	Keterangan
<i>chi-square</i> (χ^2)	$P > 0,05$	0,00	Tidak fit
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	$< 0,08$	0,052	Good fit
Goodness of fit Index (GFI)	$0,8 \leq GFI \leq 0,9$	0,80	Marginal fit
Normed Fit Index (NFI)	$0,8 \leq NFI \leq 0,9$	0,92	Good Fit
Incremental Fit Index (IFI)	$0,8 \leq IFI \leq 0,9$	0,98	Good Fit
Comparative Fit Index (CFI)	$0,8 \leq CFI \leq 0,9$	0,98	Good Fit
Relative Fit Index (RFI)	$0,8 \leq RFI \leq 0,9$	0,91	Good Fit
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	Tinggi	0,83	Good Fit

Hasil analisis dapat di jelaskan dengan gambar di bawah ini :



Persamaan Struktural

Hip	Laten endogen	Laten eksogen	Loading Factor	Error variance	t _{value}	R ²	Hasil Pengujian
H ₁	Job satisfaction	Organizational commitment	0,20	0,086	2,31	0,087 (8,7%)	Terbukti
H ₂		Attitude toward work	0,21	0,087	2,45		Terbukti
H ₃	Job performance	Organizational commitment	0,42	0,11	3,99	0,28 (28%)	Terbukti
H ₄		Attitude toward work	0,12	0,095	1,28		Tidak Terbukti
H ₅	Job performance	Job satisfaction	0,20	0,10	2,01		Terbukti

Berdasarkan pada hasil persamaan struktural di atas, maka bisa dijelaskan bahwa *organizational commitment* dan *attitude toward work* terbukti secara signifikan berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*. Temuan ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya *organizational commitment* maupun *attitude toward work* akan mampu menjelaskan tinggi rendahnya *job satisfaction*. Kedua konstruk tersebut (*organizational commitment* dan *attitude toward work*) memiliki pengaruh sebesar 8,7% terhadap *job satisfaction*.

Job performance dipengaruhi oleh tiga konstruk yaitu: *organizational commitment*, *attitude toward work*, dan *job satisfaction*. Berdasarkan pengaruh ketiga konstruk tersebut, ternyata *organizational commitment* memiliki pengaruh signifikan terhadap *job performance* dan demikian halnya dengan *job satisfaction*. Namun *attitude toward work* tidak terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap *job performance*, artinya bahwa tinggi rendahnya sikap karyawan terhadap pekerjaan tidak berpengaruh terhadap *job performance* namun berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Ketiga konstruk tersebut (*organizational commitment*, *attitude toward work*, dan *job satisfaction*) memiliki pengaruh sebesar 28% terhadap *job performance*.

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis penelitian, maka simpulan yang didapatkan dari penelitian ini bisa dideskripsikan dari tiga poin berikut ini:

1. *Organizational commitment* dan *attitude toward work* terbukti berpengaruh terhadap *job satisfaction*. Untuk itu, hipotesis penelitian yang pertama yang menyatakan bahwa *organizational commitment* dan *attitude toward work* berpengaruh terhadap *job satisfaction* adalah terbukti.
2. *Organizational commitment* terbukti berpengaruh terhadap *job performance*, tetapi *attitude toward work* tidak terbukti berpengaruh terhadap *job performance*. Untuk itu, hipotesis penelitian yang kedua yang menyatakan bahwa *organizational commitment* berpengaruh terhadap *job performance* adalah terbukti tetapi *attitude toward work* berpengaruh terhadap *job performance* adalah tidak terbukti.
3. *Job satisfaction* terbukti berpengaruh terhadap *job performance*. Untuk itu, hipotesis penelitian yang pertama yang menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh terhadap *job performance* adalah terbukti.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian, maka saran :

Sebaiknya ikatan persaudaraan sebagai satu keluarga besar perusahaan terus diperkuat sehingga karyawan bisa merasa menjadi bagian tidak terpisahkan dari perusahaan. Hal ini akan mampu menyatukan tujuan karyawan dan perusahaan sehingga kebahagiaan karyawan bukan untuk karyawan sendiri melainkan untuk organisasi, manajemen perusahaan juga terus membekali psikologis karyawan sehingga memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam bekerja.

UCAPAN TERIMA KASIH: Terima kasih kepada Ibu C. Marlina Junaedi, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I dan Bapak Drs. P. Julius F. Nagel, S.Th., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan yang sangat berguna dalam penulisan artikel ini.

REFERENSI

- Abdullah, & Herlin, A., 2010. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi, *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 9, No. 2
- Affandi, M. H., 2002. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen dan Kinerja Pegawai (Studi kasus Pada Pegawai Di Lingkungan Pemerintahan Kota Semarang), Tesis, Semarang: Universitas Diponegoro
- Ahmad *et al.*, 2010. Relationship between Job Satisfaction, Job Performance, Attitude toward Work and Organizational Commitment. *European Journal of Social Sciences*, Vol.18, No.2
- Andini, R., 2006, Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah sakit Roemani Semarang), *Tesis* dari S-2 Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang.
- Engko, C., 2008. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan *Self Esteem* dan *Self Efficacy* sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Bisnis & Akuntansi*, Vol 10, No. 1
- Mathis, R. L., & Jackson J. H., 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge T. A., 2008, Perilaku Organisasi: Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Setyawan, D. A., 2008. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening, Skripsi, Surakarta dan Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Muhammadiyah
- Witasari, L., 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intensions. Tesis., Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.