

**ANALISA KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI KOPERASI KONSUMEN
SYARIAH MALABAR PASURUAN**

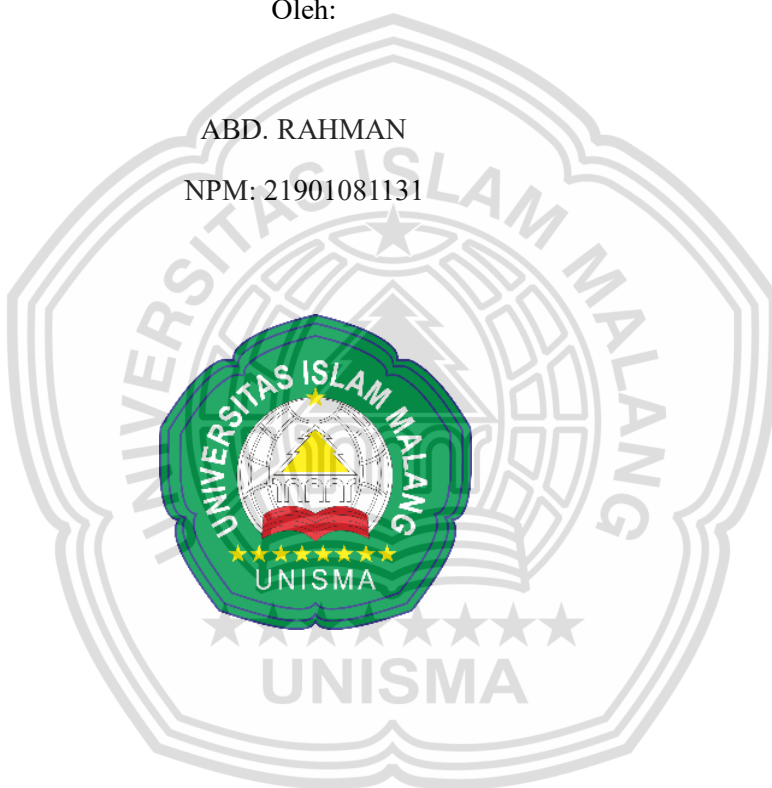
SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen.

Oleh:

ABD. RAHMAN

NPM: 21901081131



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN**

2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Konsumen Syariah Malabar Pasuruan. Rumusan tujuan meliputi pengujian pengaruh masing-masing variabel secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Seluruh populasi yang berjumlah 63 orang dijadikan responden dengan menggunakan teknik sensus, sehingga setiap anggota populasi terlibat sebagai subjek penelitian. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda untuk menilai kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan, serta muncul sebagai variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, komitmen organisasional tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai di lingkungan koperasi lebih dipengaruhi oleh kondisi kepuasan kerja dan tingkat motivasi yang dimiliki pegawai dibandingkan komitmen organisasional.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja Pegawai
Abstract

This study aims to analyze the influence of job satisfaction, work motivation, and organizational commitment on employee performance at the Sharia Consumer Cooperative Malabar Pasuruan. The objectives include examining the partial and simultaneous effects of each independent variable on employee performance. All 63 employees were involved as respondents using a census technique, allowing every member of the population to participate in the study. Multiple linear regression analysis was applied to evaluate the contribution of each variable to employee performance. The results indicate that job satisfaction, work motivation, and organizational commitment simultaneously have a significant effect on employee performance. Partially, job satisfaction and work motivation were shown to have a positive and significant effect on performance. In contrast, organizational commitment does not show a significant partial effect on performance. These findings suggest that employee performance within the cooperative is more strongly driven by job satisfaction and motivation than by organizational commitment.

Keywords: Job Satisfaction, Work Motivation, Organizational Commitment, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era bisnis yang semakin dinamis dan kompetitif, termasuk dalam konteks koperasi konsumen syariah, menuntut organisasi untuk mencapai kinerja optimal. Sebagai entitas bisnis yang berprinsip syariah, koperasi konsumen syariah memiliki tanggung jawab untuk mengelola sumber daya manusia dengan mempertimbangkan aspek keuangan dan prinsip-prinsip syariah. Pegawai yang memiliki kepuasan, Motivasi Kerja kerja tinggi, dan komitmen organisasional yang kuat dianggap sebagai aset berharga dalam mencapai tujuan koperasi. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis dampak dari kepuasan, motivasi kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai, khususnya di Koperasi Konsumen Syariah Malabar Pasuruan. Koperasi konsumen syariah di Pasuruan ini mencerminkan kesadaran masyarakat terhadap keuangan berprinsip syariah. Dengan fokus pada nilai-nilai etika dan moral, koperasi ini membutuhkan pegawai yang dapat mengimplementasikan prinsip-prinsip syariah dan menciptakan lingkungan bisnis sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Kinerja pegawai memegang peran krusial dalam mencapai tujuan koperasi, mengundang pertanyaan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka. Salah satu faktornya sumber daya manusia, mengingat bahwa manusia memegang peran penting dari tahap perencanaan hingga evaluasi, sebagai bentuk perilaku yang dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan. Kinerja pegawai di dalam perusahaan atau organisasi mencerminkan hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan tugas yang telah diberikan. Signifikansi kinerja pegawai bagi perusahaan terletak pada pencapaian tugas, di mana pegawai harus

beroperasi sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan kemajuan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menggerakkan dan memantau pegawainya agar mereka dapat meningkatkan seluruh potensi yang dimiliki.

Kontribusi Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran signifikan dan krusial di berbagai kategori organisasi, mencakup entitas milik swasta maupun pemerintah. Lebih lanjut, konsep Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai disiplin ilmu dan keterampilan yang berfokus pada pengaturan relasi serta fungsi tenaga kerja. Pengaturan ini bertujuan untuk memastikan pemanfaatan seluruh kapabilitas individu dapat berjalan secara efektif dan efisien guna merealisasikan sasaran strategis di masing-masing perusahaan (Mathis & Jackson, 2000:5) dalam (Hee, O, 2018). Prinsip fundamental yang mendasari anggapan terhadap setiap pegawai adalah penetapan manusia sebagai esensi utama, bukan semata-mata diidentifikasi sebagai perangkat mekanis ataupun sekadar aset bisnis. Konsep Sumber Daya Manusia (SDM) secara spesifik merujuk pada para individu yang berkontribusi energi, intelektualitas, keahlian, daya cipta, serta upaya kolektif mereka demi melancarkan dan melaksanakan seluruh aktivitas operasional organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang paling unik, sebab ialah satu-satunya sumber daya dalam organisasi yang dilengkapi dengan kapabilitas intelektual (akal), dimensi emosional (perasaan), serta dorongan kehendak (keinginan). Selain itu, SDM memiliki berbagai atribut lain seperti keahlian (keterampilan), basis pengetahuan, tenaga (daya), dan secara spesifik mampu menghasilkan kontribusi berupa pertimbangan logis (*rasio*), penghayatan emosi (*rasa*), dan kemauan berkarya (*karsa*) (Ratnawati dan Atmaja 2020).

Menurut pandangan Rompas dkk (2018), keseluruhan potensi yang melekat pada Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai dampak signifikan terhadap upaya yang

dilakukan organisasi guna merealisasikan sasaran strategisnya. Penting untuk dicatat bahwa aset non-SDM yang dimiliki oleh entitas tidak akan menghasilkan luaran yang maksimal (optimal) tanpa adanya dukungan dari SDM dengan tingkat kinerja yang superior. Walaupun staf dapat memperoleh informasi evaluasi kinerja melalui masukan non-formal dari atasan, rekan kerja, maupun bawahan, pelaksanaan penilaian kinerja yang formal dan terstruktur tetap merupakan praktik yang sangat direkomendasikan. Pengukuran kinerja yang mengadopsi kerangka kerja formal serta dilakukan secara berkelanjutan (kontinu) akan menghasilkan sebuah evaluasi yang substansial dan mendalam. Kedalaman dan kelengkapan evaluasi tersebut ditopang oleh cakupannya yang luas, meliputi variabel-variabel krusial seperti deskripsi pekerjaan, acuan standar performa, manifestasi perilaku, luaran atau produk kerja, dan tidak terkecuali, tingkat kedisiplinan kehadiran dari para pegawai. Kinerja organisasi secara umum dipengaruhi oleh kontribusi simultan dari beberapa elemen kunci dalam manajemen sumber daya manusia. Elemen-elemen ini melibatkan motivasi kerja, derajat kepuasan kerja, ikatan komitmen organisasional, dan totalitas kinerja yang dicapai oleh setiap pegawai yang bersangkutan.

Kepuasan kerja, merujuk pada keadaan emosional pegawai, mencerminkan sejauh mana nilai balas jasa kerja yang diinginkan oleh pegawai bertemu dengan nilai yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi. Keberhasilan mencapai kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam menarik perhatian perusahaan, karena dapat berdampak positif pada kinerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan salah satu tanda atau parameter yang memengaruhi bagaimana seorang pegawai bekerja. Performa kerja yang mencapai tingkat optimal dapat mengindikasikan adanya kepuasan yang dirasakan oleh staf di internal struktur organisasi. Pandangan ini selaras dengan temuan Susyanto (2019), yang menyatakan bahwa kinerja yang efektif merupakan refleksi dari tingginya derajat

kepuasan kerja yang dimiliki pegawai. Lebih lanjut, pencapaian prestasi yang dibarengi dengan kepuasan kerja yang positif memiliki potensi untuk mengontrol semangat motivasi kerja serta menumbuhkan loyalitas pegawai kepada organisasi, yang pada akhirnya mendatangkan profitabilitas atau keuntungan bagi entitas bisnis. Selain itu, melalui evaluasi kepuasan kerja, pegawai dapat mengetahui sejauh mana penilaian atas kepuasan kerja mereka oleh atasan atau tim penilai.

Motivasi kerja dalam konteks disiplin kerja perusahaan berkaitan dengan tingkat semangat pegawai dalam menyelesaikan tugas. Pegawai yang kurang termotivasi kerja cenderung bersikap malas, kekurangan ambisi untuk berkembang, dan sering menyalahkan kondisi atau lingkungan kerja. Dengan menciptakan disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai yang optimal, dampak positif terhadap kinerja harian pegawai dapat dihasilkan.

Komitmen organisasional menjadi unsur penting di era saat ini, terutama dalam mencari pegawai yang memiliki kualifikasi yang sangat baik. Komitmen organisasional dapat diinterpretasikan sebagai refleksi dari sikap kesetiaan (loyalitas) staf kepada institusi tempat mereka bekerja. Fenomena ini juga mengindikasikan adanya proses yang berlangsung secara kontinu (berkelanjutan), di mana para anggota organisasi secara eksplisit memperlihatkan kepedulian mereka terhadap upaya mencapai keberhasilan dan perkembangan yang berkesinambungan (Pratiwi dkk, 2020). Komitmen organisasional menjadi kriteria untuk menentukan pegawai yang memiliki kualifikasi, loyalitas, dan kinerja yang baik. Dengan kata lain, komitmen organisasional menjadi parameter penting dalam menilai kinerja pegawai di dalam suatu perusahaan yang sulit mencari individu dengan kualifikasi yang sangat baik.

Dalam lingkungan bisnis yang terus berubah (dinamis), terdapat tiga faktor krusial yang saling bersinergi dan memiliki peran penting terhadap performa pegawai: kepuasan

kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasional. Secara spesifik, tingkat kepuasan kerja yang dirasakan mampu menumbuhkan dorongan motivasi intrinsik pada diri staf. Hal ini selanjutnya berfungsi sebagai katalisator untuk peningkatan produktivitas sekaligus memperkuat dedikasi mereka kepada institusi. Berdasarkan pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional merupakan prasyarat yang esensial. Hal ini dibutuhkan guna mendorong peningkatan derajat kepuasan kerja serta performa (kinerja) yang ditunjukkan oleh para staf di dalam organisasi (Suryosukmono, 2020). Retensi pegawai juga dapat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja, mengurangi biaya dan waktu untuk merekrut dan melatih pegawai baru. Di samping itu, variabel kepuasan kerja dapat menciptakan atmosfer positif yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Motivasi kerja, sebagai faktor penentu kinerja, memegang peran kunci dalam merangsang tingkat keterlibatan Pegawai dan memberikan kontribusi optimal. Sementara itu, komitmen organisasional dapat meningkatkan produktivitas, retensi, dan menciptakan budaya kerja positif.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah diberikan, rumusan masalah dalam penyusunan skripsi ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana analisis kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Bagaimana analisis motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Bagaimana analisis komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Bagaimana analisis kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Dengan merinci perumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk menganalisis komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk menganalisis kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai

1.3.2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian "Analisis Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Konsumen Syariah Malabar Pasuruan" antara lain:

1. Kontribusi Teoritis

Kajian ilmiah ini diproyeksikan mampu menyumbangkan kontribusi substansial di ranah teoretis melalui pengayaan wawasan dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai keterkaitan antara variabel-variabel kepuasan kerja, dorongan motivasi kerja, dan keterikatan komitmen organisasional terhadap performa kinerja pegawai. Sumbangan ini akan terasa terutama dalam batasan spesifik, yakni pada lingkungan koperasi konsumen syariah.

2. Pedoman bagi Koperasi Konsumen Syariah:

Hasil dari penelitian ini diharapkan berfungsi sebagai acuan (pedoman) esensial bagi Koperasi Konsumen Syariah Malabar Pasuruan. Acuan tersebut berguna untuk melakukan identifikasi secara cermat terhadap variabel-

variabel yang signifikan memengaruhi performa pegawai. Dengan demikian, pihak Koperasi dimungkinkan untuk merumuskan dan mengimplementasikan strategi yang lebih efektif dalam kerangka pengelolaan sumber daya manusia (SDM).

3. Perbaikan Kondisi Kerja:

Penelitian ini diprediksi akan menyajikan wawasan esensial yang dapat menjadi landasan untuk serangkaian intervensi strategis. Intervensi tersebut mencakup upaya perbaikan suasana dan kondisi kerja, stimulasi motivasi pegawai, peningkatan derajat kepuasan, dan penguatan komitmen organisasional. Seluruh upaya tersebut ditargetkan agar menghasilkan dampak yang konstruktif terhadap luaran kinerja performa para pegawai.

4. Landasan Pengembangan Sumber Daya Manusia:

Hasil penelitian dapat menjadi landasan bagi kebijakan pengembangan sumber daya manusia di Koperasi Konsumen Syariah Malabar Pasuruan, dengan fokus pada aspek-aspek seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasional.

5. Kontribusi untuk Penelitian Berikutnya:

Kajian yang telah diselesaikan ini berpotensi besar untuk dijadikan sumber rujukan (referensi) utama bagi para akademisi atau peneliti lain. Rujukan ini relevan bagi pihak-pihak yang berminat untuk mendalami dan mengembangkan studi lanjutan mengenai keterkaitan antar variabel yang sama, khususnya ketika konteks penelitian diaplikasikan pada sektor koperasi konsumen syariah.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, maka peneliti menarik kesimpulan dari sebagai berikut :

1. Pengaruh Simultan (Uji F): Variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Parsial (Uji t): Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai .

Motivasi Kerja Menunjukkan hubungan positif dan kontribusi yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu, Motivasi Kerja diidentifikasi sebagai variabel yang memiliki pengaruh parsial paling kuat di antara ketiga prediktor lainnya.

Komitmen Organisasional Ditemukan tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam mengimplementasikan dan menyelesaikan studi ini, peneliti menyadari adanya sejumlah kendala atau keterbatasan yang bersifat metodologis yang secara eksplisit

perlu diakui dan dipertimbangkan. Pengakuan atas batasan ini adalah bagian integral dari prinsip akuntabilitas ilmiah yang bertujuan untuk menjaga validitas dan generalisasi temuan. Keterbatasan-keterbatasan tersebut tidak hanya memengaruhi proses pengumpulan data, tetapi juga berpotensi membatasi cakupan interpretasi hasil yang diperoleh. Oleh karena itu, keterbatasan signifikan yang dihadapi selama proses penelitian ini akan diuraikan secara rinci dan terstruktur pada sub-bagian berikut:

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam cakupan variabel yang diujikan. Fokus analisis dalam penelitian ini dibatasi hanya pada tiga variabel independent terhadap satu variabel dependen. Pembatasan ini mengimplikasikan bahwa faktor-faktor lain di luar model yang memiliki potensi pengaruh terhadap variabel terikat tidak dimasukkan dalam ruang lingkup penelitian.
2. Obyek penelitian hanya pada pegawai *Koperasi Konsumen Syariah Malabar* dengan jumlah sampel terbatas yaitu 63 responden. Oleh karena itu, hasil temuan dan simpulan yang dihasilkan bersifat spesifik dan hanya berlaku pada objek penelitian ini. Hasil

penelitian ini tidak dapat digeneralisasi untuk seluruh populasi pegawai koperasi lain yang memiliki karakteristik organisasi, budaya kerja, atau sistem manajemen yang berbeda.

3. Kendala metodologis yang pertama terkait dengan strategi utama pengumpulan data, yaitu penggunaan instrumen kuesioner yang mengadopsi skala pengukuran Likert. Keterbatasan signifikan yang timbul dari pendekatan ini berpusat pada potensi bias jawaban yang melekat pada data yang diperoleh dari persepsi subyektif responden. Fenomena ini termanifestasi dalam dua bentuk utama. Pertama, responden memiliki kecenderungan untuk menyajikan diri mereka secara lebih positif, khususnya ketika merespons item yang berhubungan dengan variabel yang dianggap sensitif, seperti Motivasi Kerja. mereka cenderung memilih opsi jawaban yang dianggap lebih dapat diterima secara sosial. Kedua, terdapat kecenderungan responden untuk menghindari pemilihan kategori jawaban ekstrem. Konsekuensi dari kedua bias ini adalah potensi penurunan akurasi dan objektivitas dari data yang telah dikumpulkan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi interpretasi hasil

dan validitas internal temuan penelitian.

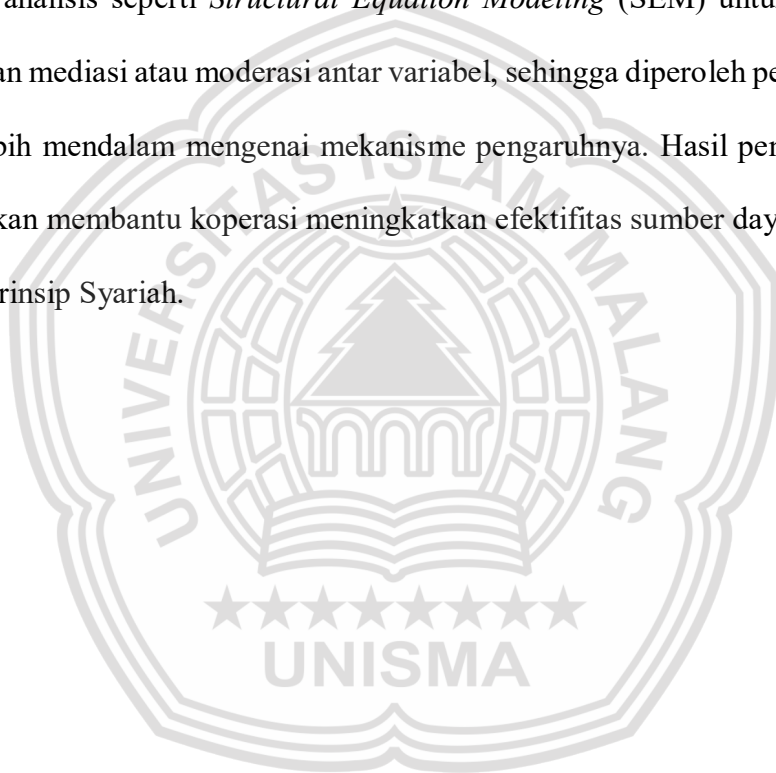


5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, kesimpulan, keterbatasan dalam penelitian maka diberikan saran yaitu

dengan keterbatasan, penelitian selanjutnya untuk menyertakan variabel lain, seperti Budaya Organisasi, Stres Kerja, atau Lingkungan Kerja, guna menjelaskan sisa variasi Kinerja Pegawai.

Untuk penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan penggunaan metode analisis seperti *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk menguji hubungan mediasi atau moderasi antar variabel, sehingga diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai mekanisme pengaruhnya. Hasil penelitian ini diharapkan membantu koperasi meningkatkan efektifitas sumber daya manusia sesuai prinsip Syariah.



Daftar Pustaka

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Ardana, K., Mujiati, N. W., & Mudiarta Utama, I. W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Danang, Sunyoto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Hannani, A., & Ilyas, G. B. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai Ii Rsu Wisata Uit Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 1(2), 516-26.
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/29>
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hee, O, C. K. R. J. (2018). "The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Performance in the Manufacturing Sector in Malaysia." *International Journal of Human Resource Studies*, 8(2).
https://www.researchgate.net/publication/324235221_The_Influence_of_Human_Resource_Management_Practices_on_Employee_Performance_in_the_Manufacturing_Sector_in_Malaysia
- Idris, M., Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2019). Pengaruh kepuasan kerja, Motivasi Kerja kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (studi kasus karyawan non medis di rsud lawang-malang). *E-jrm: elektronik jurnal riset manajemen*, 8(17).
<https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/4571>
- Kadarisman. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Rosada.
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ma'rufi, A. R., & Anam, C. (2019). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 9(1), 443, 445.

- Mahardika, R. S., Hermawati, A., & Hastuti, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. *In Conference on Innovation and Application of Science and Technology (CIASTECH)* (Vol. 5, No. 1, pp. 89-98). <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/815>
- Mangkunegara. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 1(1), 9–25
- Mardiyana, Sutanto, A., & Abdul Choliq Hidayat. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 100–113.
- Mathis, J. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Nuryaningsih, Y. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Study di Kecamatan Campurdarat dan Kecamatan Tanggunggunung Kabupaten Tulungagung). *Otonomi*, 23(1), 245-254. <https://ejournal.uniska kediri.ac.id/index.php/otonomi/article/view/3678>
- Pratiwi, A. M. A., Pertiwi, M., & Andriany, A. R. (2020). "Hubungan Subjective Well Being dengan komitmen organisasi pada pekerja yang melakukan work from home di masa pandemi Covid 19." *Syntax*, 2(11), 825. <https://jurnal.syntax-idea.co.id/index.php/syntax-idea/article/view/668>
- Ratnawati, S., & Atmaja, H. E. (2020). "Pentingnya Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Mendorong Prestasi Kerja." *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 6(01), 10-18. <https://journal.uyr.ac.id/index.php/BBM/article/view/283>
- Ridwan, A. (2018). Pengaruh Karakteristik Tim, Pengetahuan Manajemen, dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Ketua Program Studi Pada Sekolah Tinggi Islam Swasta Di Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 128–166. <https://jurnal.staialhidayahbogor.ac.id/index.php/jim/article/view/219>
- Rivai, V., & Veithzal, D. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Rompas, et al. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20919>.

- Steers, Richard. (2008). *tivitas Organisasi, diterjemahkan Magdalena Jamin*. Erlangga, Jakarta.
- Sugianingrat, I. P. W., & Sanjaya, P. K. A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Padi Mandiri Valuta (Money Changer) di Sanur. Widya Amrita: *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(2), 476-485. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/6582>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suryosukmono, G. (2020). "Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Motivator Kinerja Pegawai Negeri Sipil." *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(1), 1-18. <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/Insight/article/view/11324/0>
- Suryosukmono, G. (2020). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Motivator Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(1), 1-18. <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/Insight/article/view/11324/0>
- Susyanto, H. (2019). "Pengaruh Kepemimpinan, Keterlibatan Pegawai dan Kepuasan Kerja terhadap Kesiapan untuk Berubah dalam Menghadapi Perubahan Organisasi." *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 21(1). <https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3487873&val=30494&title=PENGARUH%20KEPEMIMPINAN%20KETERLIBATAN%20KARYAWAN%20DAN%20KEPUASAN%20KERJA%20TERHADAP%20KESIAPAN%20UNTUK%20BERUBAH%20DALAM%20MENGHADAPI%20PERUBAHAN%20ORGANISASI>
- Triastuti, N., Yolanda, A., Surbakti, E. W., & Sulaiman, F. (2022). Pengaruh Kepuasan, Motivasi Kerja Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Area Imam Bonjol Medan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 3(4), 804-808. <https://pdfs.semanticscholar.org/5071/99bc2a9771be692b1cc32f2f4a912b5e0319.pdf>
- Usman. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, M. R., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Nas Media Pustaka.