

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA DINAS
PERHUBUNGAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
KABUPATEN AGAM**

Oleh

**WARNA SUSANTI, RIZKY NATASSIA SE, MM*,
HAYU YOLANDA UTAMI, SE, MBA****

ABSTRACT

This study aims to reveal: 1) How does the influence of job satisfaction on employee performance Transport Department of Communication and Information Agam; 2) How does organisatit commitment on employee performance Transport Department of Communication and Information Agam; 3) How does the influence of job satisfaction and organisatit commitment on performance Department of Transportation employee Agam Communications and Information Technology.

Object of study is the Department of Transportation employee Agam Communication and Information. The study population was all employees of the Department of Communication and Information Agam numbering 70 people. The data analysis technique used is multiple regression.

Results of the study are: 1) There is a positive and significant effect between job satisfaction on job performance at the Department of Communication and Information Agam with regression coefficient 0.206. Means to increase employee performance can be done by improving the job satisfaction at the Department of Communication and Information Agam, 2) There is a positive and significant effect between organizational commitment on job performance at the Department of Communication and Information Agam with regression coefficient 0.109. Means to increase employee performance can be done by improving the organization's commitment to the Department of Transportation, Communication and Information Agam. To achieve high performance, the employee job satisfaction and organizational commitment of employees in Agam District should be improved.

Keyword: Job Satisfaction, Organisasit Commitment, Employee Performance multiple regression.

*** Pembimbing I**

**** Pembimbing II**

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini perkembangan *knowledge* dan *technology* berkembang sangat cepat. Hal ini menuntut adanya sumber daya manusia yang memiliki daya saing yang handal. Dengan adanya perkembangan tersebut menuntut unsur dalam manajemen yaitu karyawan harus memiliki kemampuan, keterampilan dan prestasi kerja yang tinggi dalam menguasai dan memahami ilmu pengetahuan baik secara teori maupun secara penerapannya. Karyawan merupakan aset terpenting dalam setiap kegiatan organisasi, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan.

Bagi instansi pemerintah dalam menjalankan kegiatan operasionalnya dipengaruhi oleh prestasi kerja. Menurut Byars dan Rue (dalam Sutrisno 2011:150) prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat dilihat dari kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan. Jadi, karyawan yang memiliki prestasi kerja karyawan yang memiliki *skill* ataupun keterampilan yang berbeda dengan karyawan yang lainnya, sehingga dengan perbedaan itu karyawan dapat mencapai prestasi kerja, dimana semakin tinggi tingkat prestasi kerja karyawan maka akan berdampak positif bagi individu dan Instansi Pemerintah.

Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan maka instansi pemerintah harus memperhatikan tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan itu sangat penting, karena kepuasan kerja menentukan berhasil tidaknya suatu instansi pemerintah dalam mencapai tujuannya, semakin besar kebutuhan pegawai terpenuhi semakin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya semakin sedikit kebutuhan pegawai yang tidak terpenuhi, pegawai tersebut akan merasa tidak puas. Hal ini didukung oleh pernyataan dari Rivai (2009:246) bahwa pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Oleh sebab itu, instansi pemerintah perlu mengetahui kondisi yang dapat memberikan kepuasan kerja pada karyawannya. Hal ini bertujuan agar instansi pemerintah

*** Pembimbing I**

**** Pembimbing II**

tersebut dapat melakukan prioritas dalam melakukan perbaikan dan peningkatan kepuasan kerja karyawannya.

Disamping kepuasan kerja, prestasi kerja karyawan juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi, menurut Mathis dan Jackson (dalam Hasan 2012) komitmen organisasi adalah tingkat peraturan yang harus ditaati dan berlaku bagi semua orang dalam organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu segi peraturan yang harus diketahui oleh setiap pegawai adalah sanksi disiplin dalam hal anggota organisasi melakukan pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang normatif. Artinya pendekatan yang tepat adalah pendekatan yang positif dimana bukan kewajiban pegawai yang dikemukakan, tetapi yang menjadi hak-hak dari pegawai tersebut. Apabila terpenuhinya hak dari pegawai tersebut maka mereka akan merasa loyal terhadap instansi pemerintah. Jika komitmen organisasi diterapkan oleh karyawan dalam suatu instansi pemerintah itu tepat, maka akan berdampak positif terhadap semangat kerja para karyawannya dan nantinya akan meningkatkan prestasi kerja dalam menjalankan aktivitasnya.

Dari hasil observasi penulis pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Agam pada tanggal 12 April 2013 melalui 10 responden masalah yang berkaitan dengan variabel prestasi kerja meliputi; sebanyak 50%, karyawan menjalankan pekerjaan tidak cermat dan sering membuat kesalahan, sebanyak 60% karyawan tidak serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas, sebanyak 40% karyawan selama menjalankan pekerjaan tidak menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah atau disupervisi atasan, sebanyak 50% pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak memenuhi standar kerja yang ditentukan, sebanyak 40% karyawan tidak merasa kesulitan bekerja bersama-sama dengan rekan lainnya.

Pada variabel kepuasan kerja ditemukan masalah sebagai berikut; sebanyak 60% karyawan tidak puas dengan gaji, sebanyak 60% karyawan tidak puas dengan peluang kerja yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan dari awal dan akhir, sebanyak 40% karyawan tidak puas dengan kestabilan pekerjaan yang disediakan, sebanyak 40% karyawan tidak puas dengan beragam aktivitas yang ditawarkan pekerjaan, sebanyak 30% karyawan tidak puas dengan informasi yang diterima dari atasan berkaitan dengan prestasi kerja, sebanyak 20%

*** Pembimbing I**

**** Pembimbing II**

karyawan tidak puas dengan kebebasan untuk melakukan apa yang harus dilakukan sesuai dengan keinginan dalam menjalankan pekerjaan, sebanyak 30% karyawan tidak memiliki kesempatan untuk mengetahui kemajuannya dalam bekerja, sebanyak 40% tidak puas dengan kesempatan yang diberikan terhadap pekerjaan untuk berinteraksi dengan orang lain, sebanyak 30% pekerjaan tidak menawarkan peluang untuk berpikir dan bertindak mandiri.

Pada variabel komitmen organisasi ditemukan masalah sebagai berikut; sebanyak 80% karyawan tidak bersedia melakukan pekerjaan tambahan yang tidak ditugaskan, sebanyak 30% karyawan tidak terlibat dalam lingkungan kerja secara umum, sebanyak 40% lingkungan kerja tidak memberi inspirasi terbaik untuk menjalankan pekerjaan, sebanyak 20% karyawan tidak memprioritaskan tugas, sebanyak 40% karyawan tidak berupaya memikirkan cara-cara menjalankan pekerjaan secara lebih efektif, sebanyak 20% karyawan tidak tertarik dengan pekerjaan, sebanyak 40% karyawan tidak terlibat dengan tugas yang dikerjakan, sebanyak 40% karyawan tidak merasa bagian dari tim kerja, sebanyak 50% karyawan tidak ada dorongan dari tim kerja agar memberikan yang terbaik, sebanyak 50% karyawan menyatakan bahwa masalah yang dihadapi tim kerja bukan masalah kerja pribadi, sebanyak 70% karyawan tidak memperhatikan yang terjadi pada rekan-rekan kerja yang lain dan atasan, sebanyak 80% karyawan tidak keberatan mundur setengah jam pulang jika dapat menyelesaikan tugas yang masih dikerjakan, sebanyak 30% karyawan tidak memikirkan tugas-tugas kantor meskipun tidak di tempat kerja, sebanyak 30% karyawan tidak memenuhi undangan rapat untuk mendiskusikan masalah pekerjaan, sebanyak 50% karyawan tidak tepat waktu datang ke tempat kerja, sebanyak 80% karyawan tidak bersedia memberikan usaha yang melebihi kondisi normal untuk membantu perusahaan sukses, sebanyak 80% karyawan tidak bersedia melebihi kondisi normal untuk membantu tim kerja menjadi sukses.

Berdasarkan atas uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian ilmiah yang berjudul: **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Agam”**.

* Pembimbing I

** Pembimbing II

LANDASAN TEORI

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (dalam Sutrisno 2011:75) bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Riva'i (2009:246) kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara 2009:117) kepuasan kerja merupakan *job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work* artinya kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah, atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.

Menurut Fathoni (2006:174) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa dari pelaksanaan tugas-tugasnya. Sedangkan kerja kombinasi luar dan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang cukup seimbang antara jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kerja

*** Pembimbing I**

**** Pembimbing II**

kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Berdasarkan definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan emosional karyawan, menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya, serta kebutuhan karyawan terpenuhi seperti upah atau gaji yang diterimanya, kesempatan pengembangan karir, penempatan kerja, jenis pekerjaan. Jika semua hal tersebut terpenuhi maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaan dan akan menimbulkan kecintaan terhadap pekerjaan, ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sebaliknya karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi.

Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan kesetiaan karyawan terhadap organisasi tempat dimana karyawan bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi maka akan tergambar kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan serta mempertahankan keanggotaannya dalam instansi pemerintah tersebut, dan sebaliknya karyawan yang memiliki komitmen yang rendah maka akan tampak mengabaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sesuai dengan pendapat Robbins (2010:40) mengatakan komitmen organisasi adalah derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi tersebut.

Robbins (2007:57) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat dimana karyawan diidentifikasi dengan sebuah organisasi tertentu dan tujuannya dan berharap untuk memelihara keanggotaan dalam instansi pemerintah. Jadi keterlibatan kerja karyawan dalam suatu organisasi mampu mengidentifikasi secara aktif berpartisipasi didalamnya, dan menganggap performa kerjanya sebagai hal penting dalam menghargai dirinya. Karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi sangat mengidentifikasi dan sangat

*** Pembimbing I**

**** Pembimbing II**

peduli terhadap jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Sikap positif mendorong karyawan untuk berkontribusi dalam pekerjaan secara positif. Keterlibatan kerja yang tinggi terbukti erat kaitannya dengan absensi yang rendah, kecenderungan pengunduran diri yang rendah, dan tingginya partisipasi karyawan dalam pekerjaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat didefinisikan dengan sejauh mana keterlibatan karyawan, dan bagaimana peranan karyawan dalam sebuah instansi pemerintah demi kemajuan instansi pemerintah.

Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja yang diraih oleh karyawan yang memiliki tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan, maka karyawan tersebut akan melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh tanpa merasa terbebani dengan tugas tersebut. Jadi pekerjaan yang dilakukan akan mendatangkan hasil yang baik. Sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2009:69) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

Menurut Benardin dan Russel (dalam Sutrisno 2011:150) mengemukakan prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Byars dan Rue (dalam Sutrisno 2011:150) mengemukakan prestasi kerja merupakan tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu didalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada dalam pekerjaannya. Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan adalah penilaian prestasi.

Oleh sebab itu, prestasi kerja dapat disimpulkan sebagai kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya untuk mencapai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai

*** Pembimbing I**

**** Pembimbing II**

dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode deskriptif asosiatif. Penelitian ini dilaksanakan pada Juli 2013. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Agam. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan metode sensus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Agam.

Menurut Hasibuan (2009:203) kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor; balas jasa yang adil dan layak atau gaji, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Apabila terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tersebut diatas maka akan terpenuhinya tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dan pada akhirnya akan meningkatnya prestasi terhadap kinerja. Berikut hasil penelitian pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada tabel:

Tabel Hasil Uji t (Uji Hipotesis)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	8.244	2.236		3.686	.000
kepuasan kerja	.206	.073	.336	2.821	.006
komitmen organisasi	.109	.042	.306	2.568	.012

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial pada tabel diatas dapat diketahui variabel Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Agam. Hasil ini dibuktikan dengan hasil pengujian regresi Kepuasan kerja

* Pembimbing I

** Pembimbing II

sebesar 0,206 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$. Nilai koefisien kepuasan kerja yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja akan menyebabkan nilai prestasi kerja semakin meningkat.

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan

Menurut Sopiah (2008:166) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen pada organisasi akan menimbulkan prestasi kerja yang tinggi, serta tingkat absensi berkurang. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi karyawan maka akan berdampak positif terhadap prestasi kerja dan juga kehadiran karyawan. Sebaliknya jika karyawan tidak memiliki komitmen organisasi maka akan berdampak negatif terhadap organisasi. Berikut hasil penelitian pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja.

Tabel Hasil Uji t (Uji Hipotesis)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	I(Constant)	8.244	2.236		
kepuasan kerja	.206	.073	.336	2.821	.006
komitmen organisasi	.109	.042	.306	2.568	.012

a. Dependent Variable: prestasi kerja

Berdasarkan tabel diuji dengan program SPSS, komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Agam. Hasil ini dibuktikan dengan hasil pengujian regresi komitmen organisasi yaitu sebesar 0,109 dengan tingkat signifikansi $0,012 < 0,05$. Nilai koefisien komitmen organisasi yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi akan menyebabkan nilai prestasi kerja semakin meningkat.

* Pembimbing I

** Pembimbing II

3. Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan

Menurut Joko Utomo (2011:8) bahwasannya kepuasan kerja, komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Berikut hasil penelitian pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada tabel berikut:

Tabel Hasil Uji F (Uji Hipotesis)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	48.178	2	24.089	15.333	.000 ^a
Residual	105.265	67	1.571		
Total	153.443	69			

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, kepuasan kerja

b. Dependent Variable: prestasi kerja

Berdasarkan Tabel dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 15,333 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai Sig < dari yaitu (0,000 < 0,05) dengan demikian dapat diartikan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dilakukan pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Agam, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Agam dengan koefisien regresi 0,206 menyatakan bahwa jika kepuasan kerja ditingkatkan sebesar satu persen atau satu satuan maka prestasi kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,206 persen atau satuan dengan asumsi kepuasan kerja tidak berubah. Nilai signifikan dari variabel nilai kepuasan kerja sebesar $0,006 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap prestasi kerja pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika

* Pembimbing I

** Pembimbing II

Kabupaten Agam dengan koefisien regresi 0,109 menyatakan bahwa jika komitmen organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan atau satu satuan maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,109 persen atau satuan dengan asumsi komitmen organisasi tidak berubah. Nilai signifikan dari variabel nilai komitmen organisasi sebesar $0,012 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Diperoleh nilai F hitung sebesar 15,333 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai Sig < dari yaitu ($0,000 < 0,05$) dengan demikian dapat diartikan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
4. Nilai R square sebesar 0,314 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar 31,40% dan sisanya sebesar 68,60% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam model penelitian.

*** Pembimbing I**

**** Pembimbing II**

DAFTAR PUSTAKA

- Akhirmen. (2005). *Statistik I*. Padang, FE UNP
- _____. (2012). *Statistik I(Teori dan Aplikasi)*. Padang, FE UNP
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Fathoni, Abraham. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ghazali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasan. Lenny. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja dan Disiplin terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang*. Universitas Tamansiswa Padang. Dipublikasikan
- _____. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja dan Disiplin terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Padang*. Vol. 3 No 1 Januari 2012: ISSN: 2086-5031
- Hasibuan, Malayu SP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Idris. (2010). *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif dengan Program SPSS*. Padang: FE UNP.
- Irianto, Agus. (2010). *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasi dan pengembangannya*. Jakarta: Kencana.
- Iskandar. 2009. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Joko Utomo, Suwardi. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Setda Kabupaten Pati*. Universitas Muria Kudus. Dipublikasikan.
- _____. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)*. Analisis Manajemen. Vol. 5 No. 1 Juli 2011: ISSN : 14411 1799.

* Pembimbing I

** Pembimbing II

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muri, Yusuf. 2005. *Metodologi Penelitian*. Padang: UNP Press.
- _____. 2007. *Metodologi Penelitian*. Padang: UNP Press.
- Raharjo, Susilo Toto dan Nafisah Nurrotun. 2006. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Departemen Agama Kabupaten Kendal dan Departemen Agama Kota Semaarang)*. Skripsi Universitas Diponegoro. Dipublikasikan.
- Riduan. 2006. *Belajar Mudah untuk Penelitian Baru, Karyawan, Penelitian Pemula*. Bandung: ALFABETA.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- _____. 2010. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sekaran. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: ANDI
- Sugiono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Yusof, Azis. 2007. *Keinsanan dalam Pengurusan*. ISBN: Kuala Lumpur.
- Yusuf, Muri. 2007. *Metodologi Penelitian*. Padang: UNP Press.

* Pembimbing I

** Pembimbing II