

PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KAYU LIMA SENTOSA DI MAGELANG

Niken Wulan Sari

Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email: Nikenmeilani63@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe (1) the effect of job satisfaction variable on employee performance, (2) influence of work motivation variable to employee performance, (3) influence of organizational commitment variable to employee performance, (4) influence of job satisfaction variable, work motivation and organizational commitment together to the performance of employees of PT. Wood Five Sentosa In Magelang. The nature of research in this study is quantitative. The research variables studied were job satisfaction (X1), work motivation (X2), organizational commitment (X3), and employee performance (Y). Its population is employees of PT. Sentosa Five Woods In Magelang, totaling 125 employees. The sample was 95 employees using slovin formula. The sampling technique was done by accidental sampling method. Data collecting method using kuisoner, while data analysis technique using multiple linear regression analysis supported by F test and T test and classical assumption test consist of multikolineritas test, normality test, and heteroscedasticity test. The results showed that the linear regression equation for the three predictors was $Y = 0.199 + 0.383X1 + 0.252X2 + 0.418X3$. That is, job satisfaction (X1) has a significant positive effect on employee performance (Y) with significance level $0,000 < \alpha < 0.05$. Work motivation (X2) has a significant positive effect on employee performance (Y) with significance level $0,000 < \alpha < 0,05$. Organizational commitment (X3) has a significant positive effect on employee performance (Y) with a significance level of $0,000 < \alpha < 0.05$. Together variables Job Satisfaction (X1), Work Motivation (X2), and Organizational Commitment (X3), have a significant positive effect on Employee Performance (Y) at PT. Wood Five Sentosa In Magelang with a significance of $0,000 < \alpha < 0.05$.

Keywords: *job satisfaction, work motivation, organizational commitment and employee performance.*

PENDAHULUAN

Perusahaan mempunyai banyak harapan untuk mengalami perubahan, yang mengarah pada kemajuan dan perkembangan menuju yang lebih baik. Bagi perusahaan, karyawan merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karenanya, manajemen perusahaan harus mendorong karyawannya agar dapat memaksimalkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan tugas dan fungsi seorang karyawan yang penting dalam perusahaan, sehingga karyawan dalam perusahaan harus dikelola secara baik dan benar.

PT. Kayu Lima Sentosa merupakan salah satu perusahaan kayu lapis yang bergerak dibidang industri yang sedang berkembang. Lokasi PT. Kayu Lima Sentosa ini tepatnya berada di Jalan Kyai Raden Syahid No 23, Desa Mantingan, Kecamatan Salam, Kabupaten Magelang. Pada saat ini PT. Kayu Lima Sentosa yang sedang dalam usahanya meningkatkan kemajuan perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena sumber daya manusia inilah yang menjadi titik kekuatan bagi suatu perusahaan. Pada PT Kayu Lima Sentosa dalam meningkatkan sumber daya manusiannya agar mengetahui kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kkerja karyawan harus memiliki rencana kerja yang baik dengan menanamkan system kerja perusahaan dengan kinerja karyawan karena dengan itu PT Kayu Lima Sentosa akan dapat mencapai suatu tujuan

perusahaan. Permasalahan kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan karena untuk memperoleh kenyamanan serta keamanan saat bekerja yang akan berpengaruh pada kinerja karyawan maka saat semuanya sudah berjalan dengan baik akan didapatkan kinerja karyawan yang berkualitas untuk lebih memajukan perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai yang berlaku pada dirinya. Menurut Hasibuan (2008:203) mengatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan kinerja. Hubungan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan menurut penelitian Deewar Mahesa (2010) dan M. Samsul Arif (2011), yang berjudul “Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Surabaya Perdana Rotopack Di Surabaya” menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan motivasi kerja merupakan persoalan yang berkaitan dengan bagaimana caranya mendorong gairah seseorang agar mau berkerja keras dengan memberikan seluruh kemampuan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara Anwar Prabu (2008:98) motivasi sangat dibutuhkan oleh organisasi karena dengan memotivasi diharapkan setiap individu di dalam organisasi dapat berkerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi sedangkan menurut Robbin dan Coulter (2010:109), motivasi mengacu pada proses di mana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Sebaliknya, apabila pemberian motivasi kurang diperhatikan, maka tidak akan ada semangat dan gairah berkerja. Hubungan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi menurut Nickels (2009:336) dapat dijelaskan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan komitmen organisasi, merupakan “Pekerja (karyawan) yang tidak senang kemungkinan besar akan meninggalkan perusahaan dan perusahaan biasanya mengalami kerugian.” Pernyataan tersebut beranggapan apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka mereka akan senang dan menikmati pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, sehingga karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen terhadap perusahaan dimana karyawan tersebut berkerja.

Selanjutnya komitmen organisasi juga merupakan masalah yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena komitmen organisasi mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya kinerja karyawan yang optimal. Seperti yang dikatakan oleh Zurnali C (2010:127), bahwa komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normative. Kemudian Robbins (2006:156) menyatakan bahwa komitmen dalam organisasi adalah salah satu sukup kerja karena dia merefleksikan perasaan seseorang terhadap organisasi di tempat dia berkerja bila dia menyukai organisasi tersebut, dia akan berupaya untuk tetap berkerja di sana. Robbins mendefinisikannya sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasidan keterlibatan. Jadi komitmen organisasi mendefinisikan unsur orientasi hubungan aktif antara individu dan organisasinya, orientasi hubungan tersebut mengakibatkan pekerja atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu dan sesuatu yang diberikannya itu demi merefleksikan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi. Berdasarkan uraian di atas, ada peranan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat pada hasil penelitian terdahulu bahwa berdasarkan hasil penelitian kepuasan kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surabaya Perdana Rotopack Di Surabaya.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai yang berlaku pada dirinya. Menurut teori Hasibuan (2008:203) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Wibowo (2011:502) menyatakan bahwa kepuasan kerjamencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya.

Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat pada hasil penelitian terdahulu bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil penelitian terdapat Komitmen Organisasi pada karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru yaitu komitmen afektif, komitmen kelanjutan dan komitmen normatif yang ada di setiap individu karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru tersebut. Komitmen yang paling tinggi yaitu komitmen afektif dan komitmen yang terendah yaitu komitmen normatif.

Motivasi kerja merupakan persoalan yang berkaitan dengan bagaimana caranya mendorong gairah seseorang agar mau berkerja keras dengan memberikan seluruh kemampuan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Motivasi sangat dibutuhkan di sebuah organisasi karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu dalam sebuah organisasi dapat bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Robbin dan Coulter (2010:109) motivasi kerja merupakan proses dimana seseorang diberikan energi, diarahkan dibimbing untuk menuju tercapainya suatu tujuan. Pemberian motivasi kerja perlu diberikan oleh para karyawan agar para karyawan memiliki semangat kerja dan gairah kerja yang tinggi sehingga dalam melaksanakan kerja dengan baik.

Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat pada hasil penelitian terdahulu bahwa Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT.Indotirta Abadi adalah variabel komitmen organisasi dengan nilai t hiung terbesar (0,406).

Komitmen organisasi merupakan sebagai sikap yang mencerminkan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Hal ini diperkuat dengan pendapat yang kemukakan oleh Rivai (2006:248) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaanya dalam organisasi itu. Jadi adanya keterlibatan seorang karyawan pada pekerjaannya secara aktif bukan secara pasif. Kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya. Sedangkan menurut Prawirosentono (2008:02) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mewujudkan tujuan organisasi sesuai dengan moral dan etika.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini menjelaskan tentang hasil analisis data. Hasil analisi data menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Setelah data diuji selanjutnya dijelaskan apakah data tersebut valid dan reliabilitas. Dari data tersebut hasilnya dari semua masing-masing data diperoleh hasil yang valid yaitu nilai r-hitung lebih besar dari r table dan dikatakab reliabel karena nilai Alpha lebih besar dari 0,6. Selanjutnya uji asumsi klasik menggunakan 3 uji yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedosisitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat

keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Sebuah data bisa dikatakan normal jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05. Selanjutnya uji multikolieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi yang kuat antar variabel bebas. Data bisa dikatakan multikolieniritas jika nilai VIF kurang dari 5 dan nilai toleransi lebih dari 0,5. Berikutnya uji heterokedositas digunakan untuk menguji apakah terjadi penyimpangan model antara satu observasi ke observasi yang lain. Jika nilai probabilitas signifikan >0,05 maka dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedositas. Teknik analisis data selanjutnya menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji F dan uji t sebagai berikut :

Tabel 1
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficientsa

Std. Model	Unstandardized	Standardized	Beta	T	Sig.	
	Coefficients	Coefficients				
1 (Constant)	,199	1,923		,103	,918	
Kepuasan Kerja	,610	,096		,383	6,334	,000
Motivasi Kerja	,345	,078		,252	4,424	,000
Komitmen Organisasi	,582	,085		,418	6,886	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.
Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,199 + 0,383X_1 + 0,252X_2 + 0,418X_3$$

Pada persamaan diatas ditunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X1) bernilai 0.383, motivasi kerja (X2) bernilai 0.252 dan komitmen organisasi (X3) bernilai 0.418 dengan nilai probabilitas signifikan 0.000, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasinya adalah karyawan PT. Kayu Lima Sentosa Di Magelang yang berjumlah 125 karyawan. Sampel penelitian sebanyak 95 karyawan dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengambilan sample dilakukan dengan menggunakan metode accidental sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda yang didukung dengan uji F dan uji T serta uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolineritas, uji normalitas, dan uji heteroskedastisitas.

Tabel 2
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1173,064	3	391,021	143,425	,000
Residual	248,094	91	2,726		
Total	1421,158	94			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah tahun 2017

Dari hasil pengolahan data di atas diketahui bahwa nilai F-hitung adalah 143,425. Dengan nilai signifikan sebesar 0,000, dan nilai F-tabel adalah 2.71. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara

Tabel 3
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.658	.655	2.285

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi.
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.

Sumber: Data diolah tahun 2017

Dari tabel 3 koefisien determinasi dapat diketahui bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 0,655 dilihat dari kolom *Adjusted R Square*.

Selanjutnya pembahasan dari hasil diatas adalah diperoleh hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kayu Lima Sentosa Magelang. Hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, terbukti. Artinya semakin baik atau tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil ini didukung analisis deskriptif variabel yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT. Kayu Lima Sentosa Magelang, masuk kategori tinggi atau baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Kayu Lima Sentosa Magelang sudah puas dengan intesip yang diterima, puas dengan bayaran yang terima karena sesuai dengan yang dibutuhkan, rekan-rekan kerja yang menyenangkan, puas dengan pekerjaan yang dilakukan karna selalu aktual dan sesuai kontrol yang di tetapkan oleh perusahaan. Hasil ini sesuai pendapatan Menurut Hasibuan (2014:203) mengatakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan kinerja. Sedangkan Veithzal (2004:460) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Hal ini mendukung peneliti terdahulu Deewar Mahesa (2010) dan M. Samsul Arif (2011), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kiner karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kayu Lima Sentosa Magelang. Hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, terbukti dan nyata. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik atau tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasi karyawan. Hasil ini didukung analisis deskriptif variabel yang menunjukkan bahwa motivasi kerja masuk kategori tinggi atau baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Kayu Lima Sentosa Magelang sudah merasa terpenuhinya kebutuhan yang berkaitan dengan kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan dalam mengaktualisasikan diri. Hal ini mendukung peneliti terdahulu Gde Mantra Suarjana dkk, (2016), yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan.

Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kayu Lima Sentosa Magelang. Hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, terbukti dan

berarti bahwa semakin baik atau tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil ini didukung analisis deskriptif variabel yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi di PT. Kayu Lima Sentosa Magelang masuk kategori tinggi atau baik. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Kayu Lima Sentosa Magelang karyawan sudah merasa senang dengan pekerjaannya, tidak terbebani oleh pekerjaan, merasa nyaman dalam bekerja di PT. Kayu Lima Sentosa. Menurut pendapat Luthans (2006: 249), menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai sikap yang mencerminkan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi, dengan demikian komitmen terhadap organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan menunjukkan perhatiannya terhadap organisasi dan mementingkan keberhasilan dan kemajuan yang berkelanjutan. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu menurut Melizawati (2015), menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan bahwa nilai f hitung $>$ f tabel (143,425 $>$ 2,71) dan dengan nilai probabilitas (sig) yang lebih kecil dari taraf signifikan ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen dan variabel dependen yaitu kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan PT. Kayu Lima Sentosa Magelang. Kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi, berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Kayu Lima Sentosa Di Magelang. Hal ini menunjukkan apabila kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi, ditingkatkan secara bersama-sama, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi, sebesar 65,5%. sedangkan sisanya sebesar 34,5% dipengaruhi faktor lain.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan analisis yang telah dilakukan sebelumnya dalam penelitian pada karyawan pada PT. Kayu Lima Sentosa Magelang dapat disimpulkan sebagai Kepuasan kerja (X_1) berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_1) dengan tingkat signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$, Motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_1) dengan tingkat signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$, Komitmen organisasi (X_3) berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_2) dengan tingkat signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$, Secara bersama-sama variabel Kepuasan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Komitmen Organisasi (X_3), mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Kayu Lima Sentosa Di Magelang, dengan tingkat signifikan $0,000 < \alpha 0,05$.

Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan, selanjutnya dapat diusulkan saran yang dapat diajukan oleh peneliti yang akan bermanfaat bagi karyawan PT. Kayu Lima Sentosa di Magelang antara lain Bagi pimpinan PT. Kayu Lima Sentosa Magelang, komitmen organisasi yang terjadi disana hendaknya terus dijaga dan ditingkatkan. untuk menjaga kinerja karyawan yang lebih baik lagi dan dapat dilakukan dengan menumbuhkan nilai-nilai kesetiaan, kemauan dan bangga terhadap perusahaan, maka dari itu hendaknya terus meningkatkan rasa motivasi kerja yang ada dalam diri para karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, variabel yang perlu mendapat prioritas untuk ditingkatkan adalah kepuasan kerja karena kepuasan kerja memiliki pengaruh yang paling kecil terhadap kinerja karyawan di PT. Kayu Lima Sentosa Magelang. Bagi peneliti diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan yang lebih luas mengenai kepuasan kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan di sebuah perusahaan dan semoga dapat dijadikan pertimbangan bahan referensi bagi para peneliti yang lainnya dan semoga dengan adanya penelitian ini bermanfaat bagi peneliti yang lain di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, S dan Md Nokir Uddin. 2012. Job Satisfaction of Bankers and its Impact in Banking: A Case Study of Janata Bank. *Journal ASA University Review*. Vol. 6, No 2.
- Anas, Khaidir. 2013. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Jurusan Manajemen*, Vol. 2, No 1. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Arif, M Samsul, 2011. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surabaya Perdana Rotopack Di Surabaya*, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”, Jawa Timur.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta. BPFE – Yogyakarta.
- Cut, Zurnali. (2010). *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation : Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia di Masa Depan*. Bandung : Unpad Press.
- Gde Mantra Suarjana dkk. 2016. *Motivasi Kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada Pegawai PLN Rayon Gianyar Di Kabupaten Gianyar*.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi. Keempat, Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gouzali Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan, Jakarta.
- Griffin ,2004. *Komitmen Organisasi*, Terjemahan, Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen, Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara. Kedua. BPFE, Yogyakarta.

- Khairiyah dan Annisa. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nutricia Indonesia Sejahtera. *Proceeding PESAT* Vol. 5 Oktober 2013, ISSN: 1858-2559.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- M. Nazir. 2003. *Metode Penelitian*, Cetakan ke Tiga, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mahesa, Deewar. 2010. *Analisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama bekerja sebagai variabel moderating*. Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Central Java.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mar'at.2000. *Sikap Manusia, Pembahasan dan Pengukurannya*. Jakarta: Ghalia.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama, BPFE Yogyakarta.
- Melizawati. 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT.Indotirta Abadi Di Gempol Pasuruan*.
- Moh. Uzer Usman, 2008. *Pengantar Statistika*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Prayitno dan Amti, Erman. 2008. *Dasar-Dasar Bimbingan dan Konseling*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ridwan, 2005. *Metode dan Teknik Penyusunan Tesis*. Bandung: CV Alfa Beta.Sutatmi. Dkk. 2011. "Program Pendidikan Wirausaha Berwawasan Gender Berbasis Boga di Pesantren Salaf, Jurnal Ekonomi dan Bisnis.
- Ranty, Sapitri. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru*.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja GrafindoPersada.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Psikologi Organisasi, Edisi 8*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kelima, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi, Edisi 9*. Prentice Hall, Jakarta.

- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia*, Klaten: PT INTAN SEJATI.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen*. Edisi kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P.-Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 2-Buku 1. Jakarta. Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suwatno. 2001. *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Suci Press.
- Suyadi Prawirosentono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*". Yogyakarta:BPFE.
- Veithzel, Rivai, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*, Edisi 1, Jakarta: PT. Raja Grafindo Utama.
- Wahyuningtyas, Nadya. 2013. "*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang*". Semarang: Universitas Diponegoro.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijono. 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- William G. Nickels; James M. Mchugh; Susan M. Mc Hugh, 2009. *Pengantar Bisnis*, Edisi ke 8, buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Wiyono, Gendro. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis, Dengan Alat Analisis SPSS 17.0 dan SmartPLS 2.0*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.