

PENGARUH KOMITMEN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BANK KALSEL KCP KANTOR GUBERNUR BANJARBARU

ABSTRAK

Agung Rizky Darmawan¹, Hairul², Teguh Wicaksono³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al- Banjari
Banjarmasin, 17.31.0869

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al- Banjari
Banjarmasin, 1125096201

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al- Banjari
Banjarmasin, 1116028801

Email: agungrzkydrmwn8811@gmail.com

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menguji : (1) pengaruh komitmen kerja pegawai Bank Kalsel KCP Kantor Gubernur Banjarbaru terhadap kinerja pegawai (2) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Bank Kalsel KCP Kantor Gubernur Banjarbaru (3) pengaruh komitmen kerja dan kepuasan kerja pegawai Bank Kalsel KCP Kantor Gubernur Banjarbaru secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Jenis penelitian ini bersifat korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan teknik analisis regresi linear berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 pegawai Bank Kalsel KCP Kantor Gubernur Banjarbaru.

Hasil penelitian menunjukkan (1) variabel Komitmen kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Kalsel KCP Kantor Gubernur Banjarbaru (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Kalsel KCP Kantor Gubernur Banjarbaru (3) Komitmen dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Kalsel KCP Kantor Gubernur Banjarbaru . Hal ini membuktikan bahwa “Ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Bank Kalsel KCP Kantor Gubernur Banjarbaru.

Kata Kunci : Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to examine: (1) the effect of work commitment of employees of Bank Kalsel KCP Banjarbaru Governor's Office on employee performance (2) the effect of job satisfaction

on employee performance of Bank Kalsel KCP Banjarbaru Governor's Office (3) the effect of work commitment and job satisfaction of employees of Bank Kalsel KCP Banjarbaru Governor's Office together on employee performance.

This type of research is correlational with a quantitative approach. The data collection method used a questionnaire with multiple linear regression analysis techniques. The sample in this study were 30 employees of Bank Kalsel KCP Banjarbaru Governor's Office.

The results showed (1) the variable of work commitment has a negative and significant effect on the performance of employees of Bank Kalsel KCP Banjarbaru Governor's Office (2) Job satisfaction has a significant positive effect on the performance of employees of Bank Kalsel KCP Banjarbaru Governor's Office (3) Commitment and job satisfaction have a positive and significant effect on the performance of employees of Bank Kalsel KCP Banjarbaru Governor's Office. This proves that "There is a positive and significant effect between work commitment and job satisfaction on the performance of Bank Kalsel KCP employees at the Banjarbaru Governor's Office.

Keywords: Work Commitment, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sebuah sistem kegiatan kerja sama yang dilakukan oleh dua orang ataupun lebih untuk melaksanakan suatu aktivitas dengan pencapaian tujuan bersama. peranan pada setiap orang anggotanya yang harus diberikan informasi dan motivasi dan sebagian sebagian anggota lainnya yang harus membuat keputusan, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi perkembangan organisasi salah satunya sumber daya manusia, sumber daya manusia menjadi penentu apakah organisasi tersebut akan mampu bersaing atau malah tidak mampu berkembang. Pada era globalisasi ini organisasi menuntut

sumber daya manusia mampu mencerminkan gambaran dari perusahaan tempat ia bekerja melalui kinerjanya.

Kualitas sumber daya manusia menentukan kinerja perusahaan yang didukung tenaga kerjanya. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai dalam satuan waktu tertentu. Pada dasarnya kinerja tenaga kerja mempengaruhi produktivitas pegawai, yang selanjutnya mempengaruhi produktivitas perusahaan dimana pegawai itu bekerja. Untuk itu perlu diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan sangat penting terutama pada

kinerja seseorang ketika bekerja. Setiap perusahaan menginginkan pegawai nya memiliki komitmen tinggi. Komitmen yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik.

Tingkat kepuasan kerja juga berkaitan dengan komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional memiliki hubungan timbal balik. Peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen dan peningkatan komitmen akan meningkatkan kepuasan kerja lebih lanjut. Menyadari pentingnya komitmen organisasi, maka komitmen karyawan terhadap organisasi perlu ditumbuhkembangkan. Dukungan organisasi terhadap peningkatan komitmen organisasi turut mempengaruhi sikap dan perilaku positif karyawan terhadap organisasi, yang berujung pada kepuasan atau ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Kepuasan kerja juga tidak dapat dipisahkan dengan komitmen kerja yang seringkali merupakan harapan kerja karyawan. Dalam bekerja komitmen mempunyai peranan yang amat penting, karena dengan adanya komitmen dapat memberikan suatu kekuatan pendorong seseorang untuk bekerja dengan baik sesuai yang diharapkan. Apabila komitmen dan kepuasan kerja yang menjadi harapan kerja

terpenuhi maka akan menimbulkan kinerja yang baik.

Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan kualitas dan kuantitas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan berhasil jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, pegawai yang memiliki kinerja yang baik diharapkan mampu membantu tujuan organisasi. Sebaliknya, apabila kinerja pegawai kurang atau tidak baik dalam kinerjanya maka tujuan organisasi akan susah atau bahkan tidak tercapai. Demikian pula dalam organisasi atau perusahaan yang bergerak dibidang jasa seperti Perbankan.

Perkembangan usaha jasa perbankan pada saat ini semakin maju sebagai lembaga keuangan yang mempunyai nilai strategis dalam kehidupan perekonomian di Indonesia. Lembaga perbankan ini dimaksudkan untuk sebagai perantara bagi pihak-pihak yang mempunyai kelebihan dana dengan pihak-pihak yang kekurangan dana.

Menurut Undang-undang Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1998 Tanggal 10 November 1998 tentang perbankan, yang dimaksud dengan bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam

bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Dapat disimpulkan bahwa usaha perbankan meliputi tiga kegiatan, yaitu menghimpun dana, menyalurkan dana, dan memberikan jasa bank lainnya. Perbankan merupakan urat nadi perekonomian di seluruh negara, banyak roda-roda perekonomian terutama di gerakkan oleh perbankan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Pemerintah pada tahun 1960 mendirikan Bank Pembangunan Indonesia (Bapindo), dengan tugas utama untuk membantu pemerintah dalam membiayai usaha-usaha pembangunan nasional. Sebelumnya, fungsi bank pembangunan telah dijalankan oleh Bank Industri Negara (BIN), yang kemudian fungsinya dimasukkan ke dalam Bapindo pada tahun 1960. Selain Bapindo, pemerintah juga membentuk Bank Pembangunan Daerah (BPD), yang ketentuannya diatur dalam UU No. 13/1962. Bank ini didirikan dengan tujuan untuk membantu melaksanakan pembangunan yang merata ke seluruh daerah di Indonesia.

Bank Pembangunan Daerah (BPD) memiliki peran strategis sebagai mitra Pemerintah, sekaligus motor percepatan pembangunan daerah. Bank Pembangunan Daerah (BPD) adalah salah satu bank yang dapat memanfaatkan faktor kedekatan dan pemahaman kultural, serta sosiologis

kedaerahan dengan nasabah, untuk menjadikan comparative advantage. Bank Pembangunan Daerah (BPD) sebagai salah satu bank yang ada pada sistem perbankan nasional, memiliki fungsi dan peran yang signifikan dalam konteks pembangunan ekonomi regional, karena BPD mampu membuka jaringan pelayanan di daerah-daerah dimana secara ekonomis tidak mungkin dilakukan oleh bank swasta.

Makin besar jumlah uang yang di pegang pada suatu bank, berarti semakin besar resiko pada bank tersebut. Maka dari itu, pihak perusahaan (bank) perlu mengelola segenap sumber daya yang dimiliki secara optimal untuk menunjang aktifitas pelayanan yang diberikannya, yang meliputi modal, fasilitas dan peralatan, serta sumber daya manusia yang dimiliki. Karyawan sebagai ujung tombak perusahaan memegang peranan penting agar fungsi pelayanan dapat berjalan sebagaimana mestinya. Untuk itu maka dibutuhkan karyawan yang benar-benar menguasai tugas dan tanggung jawabnya serta mempunyai kinerja yang tinggi. Dimana langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja karyawannya, Kesiapan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya Oleh sebab itu pegawai harus memiliki pemahaman

terhadap apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya agar tidak menghambat produktivitas perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu Faktor kemampuan (ability) dan Faktor motivasi (Mangkunegara, 2015:67), Jadi kinerja ditentukan oleh faktor dalam diri pegawai dan di luar pegawai.

Dalam penulisan skripsi ini lebih memfokuskan permasalahan pada kondisi yang dialami oleh pegawai Bank Kalsel KCP Kantor Gubernur Banjarbaru , apakah pegawai merasa puas dengan kondisi gedung kantor yang kurang begitu luas, lokasi kantor yang masih sedikit sarana prasarana, penempatan posisi pegawai pada bagian atau bidang kerja yang sama untuk rentang waktu yang cukup lama, akankah berpengaruh pada kepuasan kerja dari karyawan tersebut dalam bekerja, karena karyawan rentan sekali untuk mengalami kejenuhan akibat pekerjaan monoton yang dijalani. Ketidakpuasan dapat memunculkan perilaku penarikan diri atau perilaku agresif, kesalahan yang di sengaja, pemogokan dan sebagainya, kondisi tersebut dapat menurunkan kinerja pegawai dan pada akhirnya akan merugikan perusahaan.

Sampai saat ini frontliners yang bekerja pada posisi yang sama, untuk pelaksanaan mutasi biasanya hanya tempat bekerjanya saja, tanpa dibarengi dengan mutasi jenis

pekerjanya. Bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat karyawan merasa jenuh. Rutinitas kerja yang sama setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan pegawai tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan, karena mungkin mereka tidak lagi mempunyai motivasi yang cukup untuk perlu melakukan itu. Karena tahu posisi mereka tidak akan berubah, bisa menyebabkan karyawan tidak lagi punya minat dan kemauan untuk mengembangkan diri, dan pada titik tertentu mungkin saja menjadi tidak peduli dengan produk atau program yang ingin diekspos oleh perusahaan, sebab bagi mereka itu sama sekali tidak akan mempengaruhi posisi dan karir mereka.

Kondisi itu bila tidak disikapi dan dikelola dengan baik oleh Manajemen Sumber Daya Manusia di perusahaan, akan dapat menjadi bumerang yang bisa merugikan perusahaan. Sebab sebagai ujung tombak, pegawai frontliners sesungguhnya adalah gerbang terdepan perusahaan di mata konsumen (nasabah). Bagi masyarakat awam, perilaku dan tampilan yang ditunjukkan oleh frontliners merupakan representasi dari perusahaan itu dalam pikiran mereka. Oleh sebab itu pengelolaan pada bagian frontliners semestinya

dijadikan suatu hal yang strategis oleh semua perusahaan jasa.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah kepuasan kerja. Menurut Kaswan (2017), kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting. sebab-sebab ketidakpuasan beraneka ragam seperti hasil yang diterima rendah atau dirasakan kurang cukup memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi, baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan dan pekerjaan yang kurang sesuai kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, dengan melihat permasalahan dan kendala yang dihadapi seorang pegawai Bank Kalsel KCP Kantor Gubernur Banjarbaru dalam bekerja, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KOMITMEN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BANK KALSEL KCP KANTOR GUBERNUR BANJARBARU”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana variasi pada suatu variabel

berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain, berdasarkan koefisien korelasi. Dari Penelitian ini dapat memperoleh informasi mengenai taraf hubunganyang terjadi, bukan mengenai ada-tidaknya efek variabel satu terhadap variabel yang lain. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yaitu suatu pendekatan yang menekankan analisis pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang digunakan penelitian ini adalah data primer, dengan cara menyebar kuisioner kepada pegawai Bank Kalsel KCP Kantor Gubernur Banjarbaru. Kuisioner terkait dengan variable komitmen, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Responden dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 30 responden (Orang).

1) Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur, Pendidikan terakhir, dan masa kerja.

1. Jenis Kelamin

Hasil frekuensi jawaban responden bedasarkan jenis kelamin pegawai Bank Kalsel KCP Kantor Gubernur Banjarbaru ditunjukkan pada tabel berikut :

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Pria	14	46,7
Wanita	16	53,3
Total	30	100

menunjukkan dari 30 responden 14 Berjenis kelamin laki-laki dan 16 berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai Bank Kalsel KCP Kantor Gubernur

2. Jenis Umur

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan umur pegawai Bank Kalsel Bank Kalsel KCP Kantor Gubernur Banjarbaru ditunjukkan pada tabel berikut :

Umur (Tahun)	Frekuensi	Presentase (%)
20-30	12	40
31-40	17	56,6
41-50	1	3,4
51-60	0	0
Total	30	100

tampak ada 30 reponden penelitian, pegawai yang berumur 20-30 tahun sebanyak 12 orang, pegawai yang berumur 31-40 tahun sebanyak 17 orang, pegawai yang berumur 41-50 tahun sebanyak 1 orang, pegawai yang berumur 51-60 tahun 0 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai Bank Kalsel KCP Kantor Gubernur Banjarbaru berusia 31-40 tahun (17 orang)

3. Pendidikan Terakhir

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan Pendidikan terakhir pegawai Bank Kalsel KCP Kantor Gubernur Banjarbaru ditunjukkan pada tabel berikut :

Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
SMA/SMK	6	3,7
D3	3	13,4
D4/S1	19	74,4

S2	1	8,5
Lainnya	1	8,5
Total	30	100

karakteristik pendidikan terakhir menunjukkan ada sejumlah 6 pegawai berpendidikan SMA/SMK, sebanyak 3 pegawai berpendidikan D3, sebanyak 19 pegawai berpendidikan D4/S1, 1 pegawai berpendidikan S2 dan ada 1 pegawai yang berpendidikan terakhir lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai Bank Kalsel KCP Kantor Gubernur Banjarbaru berpendidikan D4/S1 (19 orang)

4. Masa Kerja

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan masa kerja pegawai Bank Bank Kalsel KCP Kantor Gubernur Banjarbaru ditunjukkan pada tabel berikut :

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1-5 tahun	11	36,7
6-10 tahun	17	56,7
11-15 tahun	2	6,6
16-20 tahun	0	0
Total	30	100

tampak dari 30 reponden pada penelitian ini ada sebanyak 11 pegawai dengan masa kerja 1 – 5 tahun, sebanyak 17 pegawai dengan masa kerja 6 – 10 tahun dan sebanyak 2 pegawai dengan masa kerja 11 – 15 tahun . Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi pegawai Bank Kalsel KCP Kantor Gubernur Banjarbaru dengan lama kerja 6-10 tahun (17 orang).

2) Rekapitulasi Tanggapan Jawaban Responden

Menurut Sanjaya (2011:84), Instrumen penelitian adalah alat yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi penelitian. Secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian. Indikator-indikator yang digunakan dijabarkan dalam pertanyaan-pertanyaan yang disusun dalam angket. Responden diminta untuk memberikan jawabannya dengan cara memberi tanda check list (\surd) pada kolom jawaban yang disediakan.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert yang dimodifikasi dengan menghilangkan jawaban yang di tengah yaitu ragu-ragu, menjadi skala 1 sampai 4, dengan perhitungan skor sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS) = 4 Poin

Setuju (S) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2 poin

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1 poin

Modifikasi skala Likert menurut Hadi (1991:19) dapat dilakukan berdasarkan dua alasan. Pertama, kategori jawaban yang tengah memiliki makna ganda. Bisa diartikan belum dapat menentukan atau memberi jawaban bisa juga diartikan netral, setuju tidak, tidak setuju pun tidak, atau bahkan ragu-ragu. Kategori jawaban yang bermakna ganda ini tidak diharapkan oleh suatu instrumen. Kedua, tersedianya kategori jawaban di tengah menimbulkan kecenderungan menjawab di tengah (central tendency effect).

Nilai variabel X1 terdapat 12 (dua belas) pertanyaan, nilai tertinggi dari variabel X1 adalah 48 (12×4), sedangkan nilai terendah dari variabel X1 adalah 12 (12×1). Nilai variabel X2 terdapat 12 (dua belas) pertanyaan, nilai tertinggi dari variabel X2 adalah 48 (12×4), sedangkan nilai terendah dari variabel X2 adalah 12 (12×1). Untuk variabel Y atau nilai dari variabel Y terdapat 12 (dua belas) pertanyaan, maka nilai tertinggi dari variabel Y adalah 48 (12×4), sedangkan nilai terendah dari variabel Y adalah 12 (12×1).

Berdasarkan nilai tertinggi dan terendah tersebut, maka dapat ditentukan rentang interval yaitu nilai tertinggi dikurangi nilai terendah dibagi jumlah kriteria.

M_i (Mean ideal) = (Skor maksimal + skor minimal) / 2

S_{di} (Standar Deviasi ideal) = (Skor maksimal – skor minimal) / 6

Jadi interval untuk setiap kategori dapat disusun sebagai berikut :

Tinggi : $X \geq M_i + S_{di}$

Sedang : $M_i - S_{di} \leq X < M_i + S_{di}$

Rendah : $X < M_i - S_{di}$

Adapun keterangan dari rumus kategori tersebut yaitu M_i = nilai rata-rata ideal (mean ideal) masing-masing variabel penelitian, serta S_{di} adalah standar deviasi ideal dari masing-masing variabel penelitian. Hasil kategorisasi masing-masing variabel dalam penelitian ini disajikan berikut

1. Komitmen

Variabel Komitmen memiliki 12 butir pernyataan, sehingga nilai maksimal idealnya = 48, nilai minimal ideal = 12, dan nilai standar deviasinya = 6. Berdasarkan rentang nilai, serta nilai standar deviasinya tersebut, maka kategorisasi variabel Komitmen disajikan dalam

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Presentase (%)
Tinggi	$X \geq 36$	29	63,3
Sedang	$24 \leq X < 36$	11	36,6
Rendah	$X < 24$	0	0
Jumlah		30	100

Tabel tersebut menunjukkan bahwa responden yang memberikan penilaian terhadap variabel Komitmen dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 20 orang (66,7%), kategori sedang sebanyak 10 orang (33,3%), dan kategori rendah tidak ada

2. Kepuasan Kerja

Variabel Kepuasan kerja memiliki 12 butir pernyataan, sehingga nilai maksimal idealnya = 48, nilai minimal ideal = 12, dan nilai standar deviasinya = 6. Berdasarkan rentang nilai, serta nilai standar deviasinya tersebut, maka kategorisasi variabel Kepuasan Kerja disajikan dalam

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Presentase (%)
Tinggi	$X \geq 36$	16	53,3
Sedang	$24 \leq X < 36$	13	43,3
Rendah	$X < 24$	1	3,4
Jumlah		30	100

Tabel tersebut menunjukkan bahwa responden yang memberikan penilaian terhadap variabel Kepuasan Kerja dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 18 orang (60%), kategori sedang sebanyak 12 orang (40%), dan kategori rendah tidak ada

3. Kinerja

Variabel Kinerja memiliki 12 butir pernyataan, sehingga nilai maksimal idealnya = 48, nilai minimal ideal = 12, dan nilai standar deviasinya = 6. Berdasarkan rentang nilai, serta nilai standar deviasinya tersebut, maka kategorisasi variabel Kinerja disajikan dalam

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Presentase (%)
Tinggi	$X \geq 36$	16	53,3
Sedang	$24 \leq X < 36$	13	43,3
Rendah	$X < 24$	1	3,4
Jumlah		30	30

Dalam Tabel tersebut menunjukkan bahwa responden yang memberikan penilaian terhadap variabel Kinerja dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 17 orang (56,7%), kategori sedang sebanyak 13 orang (43,3%), dan kategori rendah tidak ada

3) Uji Instrument

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor atau butir pertanyaan dengan skor konstruk atau variable. Hal ini dapat dilakukan dengan uji signifikansi yang membandingkan r hitung dengan r table untuk degree of freedom (df) = n-k dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k

adalah konstruk. apabila r hitung untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom Corrected Item Total Correlation lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid. Pengujian ini dilakukan apakah kuesioner yang ada dapat mengungkapkan data-data yang ada pada variabel-variabel penelitian secara tepat. Hasil dari pengujian validitas kuesioner dapat diketahui sejauh mana data yang terkumpul sesuai dengan variabel-variabel penelitian.

Untuk tingkat validitas, dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-k$. Pada kasus ini, besarnya $df = 30$ dengan alpha 0,05 (5%), didapat r tabel 0,361. Apabila r hitung lebih besar r tabel (r hitung > r tabel) dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid, dan sebaliknya apabila (r hitung < r tabel) maka pertanyaan tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan uji statistik adalah Cronbach Alpha (α). suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach alpha lebih dari 0,60 (> 0,60).

Untuk menguji reliabilitas instrumen, maka menggunakan analisis SPSS. Adapun hasil

pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Variabel	Reliability Coefficients	Alpha	Keterangan
X1	12 Item	0,778	Reliabel
X2	12 Item	0,789	Reliabel
Y	12 Item	0,856	Reliabel

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai cronbach alpha lebih dari 0,60 ($r > 0,60$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel X dan Y adalah reliabel dan angket tersebut dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

4) Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas

bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogrov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

Ho : Data residual berdistribusi normal

Ha : Data residual tidak berdistribusi normal

Data penelitian dikatakan menyebar normal atau memenuhi uji normalitas apabila nilai Asymp.Sig (2-tailed) variabel residual berada di atas 0,05, sebaliknya jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) variabel residual berada di bawah 0,05, maka data tersebut tidak berdistribusi normal atau tidak memenuhi uji normalitas.

Data penelitian dikatakan menyebar normal atau memenuhi uji normalitas apabila nilai Asymp.Sig (2-tailed) variabel residual berada di atas 0,05 atau 5%, sebaliknya jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) variabel residual berada di bawah 0,05 atau 5%, maka data tersebut tidak berdistribusi normal atau tidak memenuhi uji normalitas.

Uji Kolmogrov-smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan data tersebut terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011: 105). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika tidak ada kesamaan variance dari residual disebut heteroskedastisitas, dan jika ada disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi

heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini menggunakan Uji Scatterplot.

Dasar analisis scatterplot adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (menggelombang melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Dan apabila terdapat titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

5) Regresi Linear Berganda

1. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda adalah analisis regresi yang menjelaskan hubungan antara perubah respon (variabel dependen) dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lebih dari satu prediktor (variabel independen), Regresi linier berganda hampir sama dengan regresi linier sederhana, hanya saja pada regresi linier berganda variabel bebasnya lebih dari satu variabel penduga. Tujuan analisis regresi linier berganda adalah untuk mengukur intensitas hubungan antara dua variabel atau lebih dan membuat prediksi perkiraan nilai Y atas X.

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + c$$
$$= 18,769 + -,577 + ,816 + c$$

Jadi nilai a sebesar 18,761 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja belum di pengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel komitmen (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) jika variabel independen tidak

ada maka variabel kinerja tidak mengalami perubahan

b1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar $-0,577$, menunjukkan bahwa variabel komitmen mempunyai arah yang berlawanan terhadap kinerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel komitmen kerja maka akan menurunkan angka kinerja menurun sebesar $-0,577$ dengan ini menunjukkan bahwa variabel komitmen kerja signifikan dan berpengaruh negatif terhadap nilai kinerja.

b2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar $0,816$, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kepuasan kerja mempengaruhi kinerja sebesar $0,816$ dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dinyatakan dengan R^2 untuk pengujian regresi linier berganda yang mencakup lebih dari dua variabel. Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui proporsi keragaman total dalam variabel tak bebas Y yang dapat dijelaskan atau diterangkan oleh variabel – variabel bebas X yang ada di dalam model persamaan regresi linier berganda secara bersama-sama.

Dari tampilan output SPSS Model Summary besarnya Adjusted R Square adalah $0,524$, hal ini berarti $52,4\%$ Kinerja

dapat dipengaruhi oleh Komitmen dan Kepuasan kerja, sisanya ($100\% - 52,4\% = 47,6\%$) mungkin dipengaruhi oleh faktor lain. Standar Error of Estimate (SEE) sebesar $2,88$ Makin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

3. Uji Signifikan Parameter parsial (Uji Statistik t parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing- masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka berarti terdapat pengaruh yang signifikan, dan sebaliknya jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

$$T \text{ tabel} = t (a/2 : n-k-1)$$

$$A = 5\% = t (0,05/2 : 30-2-1)$$

$$= 0,025 : 27$$

$$= 2.052$$

1. Uji t Variabel Komitmen (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Sesuai dengan itu yaitu hasil uji t (Parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi motivasi kerja (X1) terhadap kinerja (Y) adalah $0,002 < 0,005$ dan nilai t hitung $-3,372 > t \text{ table } 2,052$ maka variabel komitmen kerja signifikan dan berpengaruh negatif terhadap nilai kinerja

Sedangkan Sesuai dengan tabel 4.14 yaitu hasil uji t (Parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi kepuasan kerja (X2) terhadap

kinerja (Y) adalah $0,000 < 0,005$ dan nilai t hitung $4,767 > t$ table $2,052$ maka artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja secara signifikan.

4. Uji Signifikan simultan (Uji Statistik f)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi.

Penggunaan tingkat signifikansinya beragam, tergantung keinginan peneliti, yaitu $0,01$ (1%); $0,05$ (5%) dan $0,10$ (10%). Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. Sebagai contoh, kita menggunakan taraf signifikansi 5% ($0,05$), jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Namun, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Nilai sign $< ,005$

Nilai F Hitung $>$ Nilai Tabel

Nilai F Tabel = $3,35$

Sesuai dengan tabel dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,005$ dan f hitung $14,869 >$ nilai f tabel $3,35$. Hal tersebut membuktikan bahwa Artinya

terdapat pengaruh motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap kinerja (Y) secara signifikasi.

4.1.6 Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebanyak tiga hipotesis. Pada Pengujian hipotesis, untuk indikator pengujian hipotesis antara variabel komitmen kerja dan kepuasan kinerja dengan kinerja adalah sebagai berikut.

Ha : terdapat pengaruh antara variabel komitmen kerja dengan kinerja pegawai.

Ho : tidak terdapat pengaruh antara variabel komitmen kerja dengan kinerja pegawai.

Kriteria pengujiannya adalah Ha diterima apabila nilai Signifikansi $< 0,05$ dan Ha ditolak apabila nilai Signifikansi $> 0,05$. Hasil ujihipotesis tersaji pada penjelasan berikut.

berdasarkan tabel 4.16 dari hasil dari Uji Regresi Berganda, nilai 18.769 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja belum di pengaruhi oleh variabel komitmen (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja tidak mengalami perubahan,

pada variabel komitmen kerja nilai t hitung $-3,372 > t$ table $2,052$ dengan nilai sig. (0.002) $<$ (0.05) maka berada di daerah penerimaan Ha1, bukan di daerah penerimaan Ho. Jadi keputusannya adalah menerima hipotesis namun memiliki arah negatif. Artinya variabel komitmen kerja

signifikan dan berpengaruh negatif terhadap nilai kinerja sedangkan pada variable kepuasan kerjanilai $4,767 > t \text{ table } 2,052$ dengan nilai sig. $(0.000) < (0.05)$ maka berada di daerah penerimaan H_{a2} , bukan di daerah penerimaan H_0 . Jadi keputusannya adalah menerima hipotesis yang benar. Artinya, variable kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap nilai kinerja

Dan hasil ANOVA pada table 4.15 dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,005$ dan $f \text{ hitung } 14,869 > \text{ nilai } f \text{ tabel } 3,35$. Hal tersebut membuktikan bahwa Artinya terdapat pengaruh motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap kinerja (Y) secara signifikansi. Ini merupakan bukti terjadinya penerimaan H_{a3} dan penolakan H_{o3} . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Dari hasil uji koefisien determinasi besarnya pengaruh Komitmen dan kepuasan terhadap kinerja (R^2) adalah $0,524$ Hal ini juga menunjukkan bahwa komitmen dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja

Intepretasi hasil pengujian hipotesis menunjukan bahwa terdapat variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja

yaitu variabel kepuasan kerja. Sedangkan variabel komitmen kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja

Analisis Pembahasan

1. Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank Kalsel KCP Kantor Gubernur Banjarbaru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap kinerja. Hasil ini mendukung hipotesis 1 (H_{a1}), dimana nilai probabilitas signifikansi variabel sebesar $0,002$ dengan nilai koefisien regresi sebesar $-3,372$. signifikansi yang dimiliki variabel motivasi lebih kecil dari $0,05$ namun hasil koefisien regresi menunjukkan nilai negatif, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap kinerja.

Hasil temuan penelitian ini menerima hipotesis 1 (H_{a1}) yang menyatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja namun berlawanan arah dengan hipotesis. Nilai koefisien regresi motivasi sebesar $-3,372$ dan signifikansi sebesar $0,002$ berarti bahwa setiap penurunan kualitas kerja sebagai sumber motivasi sebesar 1 satuan akan berpengaruh pada peningkatan kinerja sebesar $-3,372$ satuan. Hasil penelitian ini tidak selaras dengan hasil penelitian dari Arina Nurandini (2014) meneliti tentang “Analisis Pengaruh

Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Study pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta), yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Perum Perumnas Jakarta. Variabel yang terkait dengan penelitian ini adalah Variabel Komitmen .

Hasil ini mengandung implikasi bahwa perusahaan perlu memperhatikan komitmen yang dimiliki karyawan, walaupun tidak memiliki pengaruh yang signifikan tetapi komitmen yang dimiliki karyawan berdampak positif terhadap keberlangsungan perusahaan. Perusahaan dapat memberikan reward sebagai bentuk penghargaan atas komitmen karyawan kepada perusahaan.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank Kalsel KCP Kantor Gubernur Banjarbaru

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 4,767 dan signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai probabilitas signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Nilai koefisien regresi kepuasan kerja pada penelitian ini sebesar 4,767 dan signifikansi sebesar 0,000 berarti bahwa setiap kenaikan kualitas kerja sebagai

indikator penentuan kepuasan kerja sebesar 1 satuan akan berpengaruh pada peningkatan kinerja sebesar 4,767 satuan. Hasil temuan ini terbukti menerima hipotesis 2 (H2) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, dan sekaligus menjawab perumusan masalah dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian dari Aulia Fitri Jayanti (2015) meneliti tentang “Analisis Pengaruh Self Actualization dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening (Study pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang)”. Variabel yang terkait dengan penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja.

Penelitian ini memberikan informasi untuk perusahaan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indra Kelana Yogyakarta. Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya perusahaan memberikan ataupun mempertahankan hal positif yang membuat karyawan termotivasi dan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank Kalsel KCP Kantor Gubernur Banjarbaru

Hasil analisis menggunakan SPSS menunjukkan bahwa koefisien korelasi menunjukkan nilai 0,724 dan R² sebesar

0,524, maka terdapat pengaruh komitmen dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta sebesar 52,4% dan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Uji F yang dilakukan menunjukkan bahwa F hitung 14,869 lebih besar dari pada F tabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 3,35, sehingga pengaruh komitmen dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Kesimpulan dari hipotesis ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai bank Kalsel KCP Kantor Gubernur Banjarbaru.

Hasil penelitian ini selaras dengan teori yang menunjukkan bahwa komitmen dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori yang ada, kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diukur dalam periode tertentu oleh perusahaan. Kinerja ditampilkan oleh karyawan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor individu yang meliputi komitmen organisasi dan faktor psikologis yang meliputi kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi menunjukkan kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian dari Anita Ayu Pangestu (2014)

meneliti tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada BNI KCU Semarang)” yang menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai BNI KCU Semarang. Variabel yang terkait dengan penelitian ini adalah komitmen kerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mengandung implikasi agar kedepannya perusahaan lebih memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen yang dimiliki pegawai sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

PENUTUP

Hasil penelitian dan pengujian yang dilakukan menunjukkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi target capaian kerja yang di berikan perusahaan, maka semakin kecil untuk mempengaruhi kinerja yang berarti bahwa perusahaan kurang untuk menimbulkan komitmen kerja pada pegawai sehingga berpengaruh pada menurunnya kinerja.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti setiap kenaikan kepuasan kerja mempengaruhi hasil kerja. Hal ini memberikan arti bahwa setiap adanya

peningkatan hasil kerja merupakan suatu sinyal yang positif bagi perusahaan, Kepuasan kerja yang positif juga memberikan arti bahwa pemimpin perusahaan telah mampu mengelola perusahaan dengan baik.

3. Komitmen dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi tingkat komitmen dan kepuasan kerja suatu pegawai maka nilai kinerja tersebut juga akan meningkat. Maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan dan terus meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja dengan cara meningkatkan semangat kerja merupakan rasio yang sangat penting bagi pegawai . kenaikan kinerja menunjukkan hasil kerja yang semakin baik karena berarti adanya potensi peningkatan kecepatan dan keakuratan yang diperoleh karyawan sehingga akan meningkatkan kepercayaan nasabah serta akan mempermudah manajemen perusahaan untuk lebih maju dalam pencapaiannya.

DAFTAR PUSTAKA

Ade,Sanjaya. (2011). Model-model Pembelajaran. Jakarta: Bumi Aksara

Afandi, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Riau ; Zanafa Publishing.

Anwar Prabu Mangkunegara, (2013) ,Manajemen Sumber Daya

Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung

Anwar Prabu Mangkunegara. (2015) . Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung

Azhar Susanto, (2013), Sistem Informasi Akuntansi, Struktur Pengendalian Resiko Pengembangan, Edisi Perdana, Lingga Jaya, Bandung

Badriyah, Mila. (2015). Manajemen Sumber daya Manusia.Bandung : CV Pustaka Setia

Budiharto, Widodo. (2014). Teori dan Implementasi. Edisi Revisi. Yogyakarta : Penerbit Andi

Danang, Sunyoto. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru

Edy,Sutrisno,(2016),Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta

Hadi, Sutrisno. (1991). Metodologi research. Yogyakarta: Andi Offset.

Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS ,Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang

- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jayanti, Aulia Fitri. (2015). Analisis Pengaruh Self Actualization dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Interveng (Studi Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang). Skripsi. Universitas Diponegoro. Semarang
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).Depok :PT Raja grafindo Persada
- Kaswan. (2017). Psikologi Industri dan Organisasi.Cetakan 1, Bandung: Alfabeta.
- Kusumaputri, Erika Setyanti. (2015). Komitmen pada Perubahan Organisasi: Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi. Yogyakarta: Deepublish
- Nuraini, T. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru : Yayasan Aini Syam.
- Nurandini, Arina dan Eisha Lataruva (2014), Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Jakarta
- Pangestu, Anita Ayu. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada BNI KCU Semarang), Skripsi Ekonomia dan Bisnis. Universitas Diponegoro, Semarang
- Rivai, Veithzal. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2016). Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta
- Sedarmayanti.(2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta : MandarMaju
- Sopiah. (2008). Perilaku Organisasi, Yogyakarta : Andi Offset
- Sutrisno, E. (2011). Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana

Tahir,Muh. (2011). Pengantar Metodologi
Penelitian Pendidikan.
Makassar : Universitas
Muhammadiyah Makassar.

Torang, Dr.Syamsir. (2014) .Organisasi
dan Manajemen. Bandung:
ALFABETA