

**PENGARUH KEPUASAN KEJA, MOTIVASI KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Karyawan ARENA PUB & RESTAURANT)**

**Putu Krisda Pramitha Wiyani^{1*}
Putu Bagus Suthanaya²**

Universitas Triatma Mulya^{1,2}

*e-mail: krisdapramitha@gmail.com

ABSTRACT

Performance is the result of work that has a strong relationship with the organization's strategic goals, customer satisfaction, and contributes to the economy. Job satisfaction, work motivation and organizational commitment can affect employee performance. This study aims to examine the effect of job satisfaction, work motivation and organizational commitment on employee performance. Case study of Arena Pub & Restaurant employees. This research was conducted at Arena Pub & Restaurant Sanur. Determination of the sample using certain considerations. The number of respondents used in this study were 70 people. The research method used is quantitative research and for data analysis using multiple linear regression analysis. The results of the study stated that job satisfaction had a positive and significant effect on the performance of employees at Arena Pub & Restaurant with a significance value of $0.005 < 0.05$. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance at Arena Pub & Restaurant with a significance value of $0.002 < 0.05$. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance at Arena Pub & Restaurant with a significance value of $0.005 < 0.05$.

Keywords: *satisfaction, motivation, organizational commitment to employee performance*

PENDAHULUAN

Di era yang sekarang ini persaingan bisnis akan semakin ketat khususnya di bidang *restaurant*. Untuk dapat tetap bersaing dan unggul dalam dunia bisnis maka

perusahaan harus memiliki kinerja yang baik. Peranan sumber daya manusia sangat berarti bagi organisasi dalam menjalankan aktivitas didalam suatu perusahaan. SDM merupakan salah satu unsur terpenting bagi suatu perusahaan.

Kinerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Jika tidak adanya kepuasan kerja dalam suatu perusahaan maka kinerja karyawan akan menurun dan berdampak pada pelayanan perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif mengenai pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi dan karakteristik-karakteristiknya. Selain itu kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja yang ada dalam diri seorang karyawan. Setiap karyawan membutuhkan motivasi kerja yang mampu meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Suwardi dan Utomo (2011) motivasi merupakan salah satu komponen yang paling penting dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja. Motivasi juga merupakan salah satu usaha positif dalam mengarahkan karyawan agar lebih produktif.

Menurut Robbins dan Judge (2012) salah satu strategi perusahaan untuk mempertahankan karyawannya adalah dengan terus meningkatkan komitmen organisasional karyawan. Komitmen organisasional adalah sikap atau perilaku seseorang terhadap sebuah organisasi dalam bentuk loyalitas dan menerima visi, misi, nilai dan tujuan perusahaan serta tidak akan meninggalkan organisasinya. Menurut Indra &

Farida (2016) karyawan yang memiliki komitmen cenderung memiliki lebih banyak kontribusi positif terhadap organisasi dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen.

Penelitian ini dilakukan di Arena Pub & Restaurant di Sanur, Denpasar Selatan. Arena Pub & Restaurant adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang usaha restoran, yang terletak di kawasan Sanur, Denpasar Selatan, Kota Denpasar. Restoran menyajikan menu makan siang dan makan malam dengan pilihan menu yang beragam mulai dari jenis masakan Indonesia hingga Internasional. Untuk menjaga konsistensi dari menu dan pelayanan yang disajikan oleh karyawan Arena Pub & Restaurant, diperlukan kinerja yang optimal baik dari sumber daya manusia, dalam hal ini karyawan sebagai penghubung antara dapur dengan konsumen, untuk menjaga kualitas pelayanan agar kepuasan tamu dapat terpenuhi.

Dalam pelaksanaannya, bukan tidak mungkin terjadi rendahnya kinerja karyawan yang dapat juga timbul penurunan kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasional. Rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas karyawan dalam melaksanakan kegiatan dengan cara yang ideal agar mendapatkan besaran yang dihasilkan dengan waktu yang lebih cepat untuk mendapatkan target tertinggi. Rendahnya kinerja karyawan juga

dapat dilihat dari kurang puasnya karyawan terhadap perusahaan seperti upah yang diberikan tidak sesuai dengan kinerja yang sudah diberikan, pemberian hiburan di waktu tertentu, juga pemberian THR. Kesempatan untuk mendapatkan promosi dari atasan, dan komunikasi yang terjalin lancar dalam suatu perusahaan. Sehingga karyawan Arena Pub & Restaurant merasa kurang puas dengan pekerjaan yang mereka jalani. Tidak hanya kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan, namun ada faktor lain yaitu motivasi kerja.

Rendahnya motivasi kerja dapat dilihat dari kurangnya motivasi yang diberikan atasan kepada karyawan sehingga tidak adanya dorongan yang menggairahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Karena semakin besar kebutuhan seseorang maka akan semakin besar juga motivasi yang karyawan miliki untuk bekerja lebih keras lagi. Terdapat pula rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor komitmen organisasional yang dapat dilihat dari keinginan untuk mempertahankan keanggotaan didalam organisasi juga nilai ekonomi yang dirasakan dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut atau *turn over*. *Turn Over* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan organisasi dan pemberhentian. *Turn over* ditandai dengan menyangkut

perilaku karyawan seperti absensi, mulai malas kerja dan naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja. Ini berarti dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas atau pelayanannya. Hal ini menjadi berdampak kurang baik bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan di Arena Pub & Restaurant, Sanur”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2014), mengemukakan teori kepuasan kerja ada dua yaitu:

a. Two Factor Theory

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene value theory*.

b. Value Theory

Menurut konsep ini kepuasan kerja terjadi pada tingkat dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan jika semakin sedikit mereka menerima hasil maka karyawan merasa kurang puas dan begitu juga sebaliknya.

Teori kepuasan kerja dapat membuat para karyawan merasa puas apabila karyawan sebuah perusahaan

mendapatkan apa yang dibutuhkan. Oleh sebab itu, karyawan diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh karyawan baik yang memberikan kepuasan maupun yang tidak memberi kepuasan. Teori ini juga menjelaskan bahwa karyawan bisa mengukur kepuasan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003). Kepuasan kerja dapat diukur dari perbandingan antara apa yang diharapkan oleh seseorang karyawan dengan hasil yang didapatkannya sebagai imbalan atas pekerjaannya.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut Hasibuan (2014), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hasan (2002) motivasi kerja merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional di definisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins, 2008). Komitmen organisasi tidak bisa dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen. Loyalitas disini secara sempit diartikan sebagai berapa lama karyawan bekerja dalam perusahaan atausejauhmana mereka tunduk pada perintah atasan tanpa melihat kualitas kontribusi terhadap perusahaan.

Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Griffin, 2004). Menurut Rivai (2005:309) “kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan”. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang bagus akan mengikuti hasil baik pada perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja karyawan buruk juga akan berdampak negatif pada kesuksesan perusahaan. Menurut Dharma (2003) ada tig acara pengukuran kinerja karyawan yakni kuantitas

hasil kerja, kualitas hasil kerja dan ketepatan waktu.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif berbentuk asosiatif. Menurut Sugiyono (2014) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini membahas pengaruh Kepuasan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Arena Pub & Restaurant. Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara dan kuesioner.

Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner melalui *google form* kepada karyawan berupa pernyataan-pernyataan tentang pengaruh kepuasan kerja (X1), motivasi kerja (X2), komitmen organisasional (X3) terhadap kinerja (Y) pada karyawan Arena Pub & Restaurant. Pernyataan dalam kuesioner menggunakan skala likert 4 poin. Dalam penelitian ini populasinya

semua karyawan Arena Pub & Restaurant yang berjumlah 70 orang karyawan. Menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2009) teknik sampling jenuh atau sensus adalah teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dikarenakan jumlah populasi yang relatif kecil atau kurang dari 100. Oleh karena itu sampel penelitian ini adalah semua karyawan Arena Pub & Restaurant dengan jumlah 70 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari uji hipotesis ini dapat diambil kesimpulannya apabila nilai signifikasinya > 0.05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan), dan apabila nilai signifikansi ≤ 0.05 maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Hasil uji t disajikan pada tabel di bawah ini

Tabel 1.
Hasil Pengujian Hipotesis

Model	Unstandardized		Standardized		
<i>Coefficients</i> <i>Coefficients</i>	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	0,745	0,320		2.324	0,023
1. Kepuasan Kerja	0,271	0,092	0,294	2.934	0,005
2. Motivasi Kerja	0,303	0,095	0,333	3.198	0,002
3. Komitmen Organisasional	0,243	0,083	0,286	2.926	0,005

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas pada variabel terikat, yang dijabarkan sebagai berikut.

- 1) Pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel diatas variabel kepuasan kerja (X1) dengan nilai *standardized coefferisien* bet menunjukan arah positif 0.271 dengan nilai signifikansi $0.005 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kepuasan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2) Pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel diatas variabel motivasi kerja (X2) dengan nilai *standardized coefferisien* beta menunjukan arah positif 0.303 dengan nilai signifikansi $0.002 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

- 3) Pengujian pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel diatas variabel komitmen organisasional (X3) dengan nilai *standardized coefferisien* beta menunjukan arah positif 0.243 dengan nilai signifikansi $0.005 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya komitmen organisasional (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Arena Pub&Restaurant

Untuk mengetahui secara lebih rinci mengenai pengaruh kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Arena Pub & Restaurant, maka dianalisis melalui koefisien regresi linear berganda. Hal tersebut dapat dilihat pada koefisien regresi (b) X1 yang bernilai positif

sebesar 0,271. Ini berarti bahwa apabila kepuasan kerja (X_1) naik sebesar 0,271 satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,271 satuan. Selain itu, $\text{Sig. } t = 0,005$ ($p < 0,05$). Adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan mengidentifikasikan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Arena Pub & Restaurant.

Hal tersebut dipertegas pada pengujian hipotesis pertama yang menunjukkan hasil bahwa koefisien regresi $X_1(b_1)$: $t_{hitung} (2,934) > t_{tabel}(1,66)$. Ini berarti bahwa H_0 ditolak dan menerima H_a yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Arena Pub & Restaurant.

Dari hasil analisa dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan menjadi lebih baik lagi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Arena Pub & Restaurant. Untuk meningkatkan kepuasan kerja ada sembilan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah upah, promosi, supervisi, benefit, penghargaan, operating procedure, co-workers, nature of work dan communication.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Arena Pub & Restaurant

Untuk mengetahui secara lebih rinci mengenai pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

pada Arena Pub & Restaurant, maka dianalisis melalui koefisien regresi linear berganda. Hal tersebut dapat dilihat pada koefisien regresi (b) X_2 yang bernilai positif sebesar 0,303. Ini berarti bahwa apabila motivasi kerja (X_2) naik sebesar 0,303 satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,303 satuan. Selain itu, $\text{Sig. } t = 0,002$ ($p < 0,05$). Adanya pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan mengidentifikasikan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Arena Pub & Restaurant.

kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Arena Pub & Restaurant, maka dianalisis melalui koefisien regresi linear berganda. Hal tersebut dapat dilihat pada koefisien regresi (b) X_2 yang bernilai positif sebesar 0,303. Ini berarti bahwa apabila motivasi kerja (X_2) naik sebesar 0,303 satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,303 satuan. Selain itu, $\text{Sig. } t = 0,002$ ($p < 0,05$). Adanya pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan mengidentifikasikan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Arena Pub & Restaurant.

Hal tersebut dipertegas pada pengujian hipotesis kedua yang menunjukkan hasil bahwa koefisien regresi $X_2(b_2)$: $t_{hitung} (3,198) > t_{tabel}(1,66)$. Ini berarti bahwa H_0 ditolak dan menerima H_a

yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Arena Pub & Restaurant. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 2 berikut. Dari hasil analisa dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan menjadi lebih baik lagi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Arena Pub & Restaurant. Untuk meningkatkan motivasi kerja ada empat hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreatifitas juga rasa tanggung jawab.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada Arena Pub & Restaurant

Untuk mengetahui secara lebih rinci mengenai pengaruh komitmen organisasional (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Arena Pub & Restaurant, maka dianalisis melalui koefisien regresi linear berganda. Hal tersebut dapat dilihat pada koefisien regresi (b) X_3 yang bernilai positif sebesar 0,243. Ini berarti bahwa apabila komitmen organisasional (X_3) naik sebesar 0,243 satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,243. Selain itu, $\text{Sig } t=0,005$ ($p<0,05$). Adanya pengaruh positif antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan mengidentifikasi bahwa komitmen organisasional dapat

meningkatkan kinerja karyawan pada Arena Pub & Restaurant.

Hal tersebut dipertegas pada pengujian hipotesis ketiga yang menunjukkan hasil bahwa koefisien regresi $X_3(b_3)$: $t_{hitung} (2.926) > t_{tabel}(1,66)$. Ini berarti bahwa H_0 ditolak dan menerima H_a yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Arena Pub & Restaurant. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 4.5 berikut:

Dari hasil analisa dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional karyawan menjadi lebih baik lagi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Arena Pub & Restaurant. Untuk meningkatkan komitmen organisasional ada tiga hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil suatu simpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja (X_1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut menunjukkan semakin baik kepuasan kerja semakin

meningkat kinerja karyawan pada Arena Pub & Restaurant.

2. Motivasi kerja (X₂) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut menunjukkan semakin baik motivasi kerja semakin meningkat kinerja karyawan pada Arena Pub & Restaurant.
3. Komitmen organisasional (X₃) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Arena Pub & Restaurant. Hal tersebut menunjukkan semakin baik komitmen organisasional semakin meningkat kinerja karyawan pada Arena Pub & Restaurant

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil suatu simpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja (X₁) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut menunjukkan semakin baik kepuasan kerja semakin meningkat kinerja karyawan pada Arena Pub & Restaurant.
2. Motivasi kerja (X₂) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut menunjukkan semakin baik motivasi kerja semakin meningkat kinerja karyawan pada Arena Pub & Restaurant.

3. Komitmen organisasional (X₃) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Arena Pub & Restaurant. Hal tersebut menunjukkan semakin baik komitmen organisasional semakin meningkat kinerja karyawan pada Arena Pub & Restaurant.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi (petunjuk Praktis bagi para supervisipor)*. Edisi Revisi, Cetakan kelima. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Griffin, Ricky. W. 2004. *Manajemen Jilid 2*. Edisi ke tujuh. Jakarta : Erlangga
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Hasibuan, Malayu S.P, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempatbelas, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Indra, Yulis., dan Lena, Farida. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*, vol. 3, no. 2, Oct. 2016, pp. 1-10.
- Riva'i, Veithzal. 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku*

- Organisasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen, 2008. *Organizational Behavior, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Ke Sepuluh)*, alih bahasa Drs. Benyamin Molan. Salemba Empat:Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. 2003. Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa. Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta
- Robbins, S. P., & Judge, T.A 2015. *Organizational Behavior*. Pearson.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- Suwardi dan Joko Utomo. 2011. 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.
- Wibowo. 2014. Prilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo. Persada: Jakarta.