

**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi
Sebagai Variabel Intervening
(Studi Kasus Dinas Lingkungan Hidup Kota Tebing Tinggi)**

Zaharani Hayati¹, Dilla Oktapiana¹, Rumiris Siahaan^{1*}

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya¹

Email: rumirissiahaan@stie-binakarya.ac.id*

ABSTRACT

One of the important factors in the field of human resources is providing job satisfaction and organizational commitment which is the right of employees and the obligation of the Tebing Tinggi City Environmental Service to support employee contributions in order to achieve predetermined goals. The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction on employee performance with organizational commitment as an intervening variable. The research method used is quantitative. Sampling in this method uses no-probability sampling with a census sample technique of 30 respondents, the data collection method used is a questionnaire and literature study, while the data analysis used in this study with instrument testing, classical assumption testing and hypothesis testing consisting of direct and indirect influence hypothesis testing using SPSS 25.00 for windows. The results of this study indicate that job satisfaction has a significant effect on organizational commitment at the Tebing Tinggi City Environmental Service, while job satisfaction does not have a significant effect on employee performance, and organizational commitment does not have a significant effect on employee performance. Based on these results, an intervening test can be carried out so that it is known that the organizational commitment variable is not able to mediate the influence between the job satisfaction variable and the employee performance variable.

Keywords: *Job satisfaction, Organizational Commitment, Employee Performance*

ABSTRAK

Salah satu faktor penting dalam bidang sumber daya manusia adalah memberikan kepuasan kerja serta komitmen organisasi yang merupakan hak pegawai dan kewajiban Dinas Lingkungan Hidup Kota Tebing Tinggi untuk mendukung kontribusi pada pegawai dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Metode penelitian yang digunakan adalah *kuantitatif*. Pengambilan sampel dalam metode ini menggunakan *no-probability sampling* dengan teknik sampel sensus sebanyak 30 responden, metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan studi pustaka, adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan uji *instrument*, uji asumsi klasik serta uji hipotesis yang terdiri uji hipotesis pengaruh langsung

dan pengaruh tidak langsung dengan menggunakan *SPSS 25.00 for windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tebing Tinggi, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dilakukan uji *intervening* sehingga diketahui bahwa variabel komitmen organisasional tidak mampu memediasi pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kepuasan kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting penentu kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena atau pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM (Djulus et al. 2022, Rostiana et al. 2022, Safitri et al. 2023).

Dinas Lingkungan Hidup Kota Tebing Tinggi mempunyai tugas pokok dan fungsi seperti penyelenggaraan pemantauan kualitas air, tanah, dan limbah B3 serta penyelenggaraan peningkatan sarana dan prasarana pemantauan lingkungan dan evaluasi kegiatan seksi pemantauan kualitas lingkungan. Dinas Lingkungan hidup memegang peranan yang sangat penting agar pembangunan dapat berjalan secara sistematis, komprehensif dan tetap fokus pada pemecahan masalah-masalah mendasar yang di hadapi Kota Tebing Tinggi khususnya di bidang lingkungan hidup.

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pemimpin adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan (Arianto, 2017, Priadana et al. 2021, Sudrajat et al. 2023, Sunarsi et al. 2024). Menurut Kasmir (2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh permasalahan yang terjadi di lingkungan seperti, kurangnya kinerja pegawai yang tidak terpenuhi. Kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas masih rendah karena kurangnya kekompakan, komunikasi, kerjasama tim, dan tekanan kerja tim antar pegawai ketika tugas membutuhkan waktu lebih lama untuk diselesaikan karena kurangnya kepercayaan antar rekan.

Dengan jumlah pegawai yang bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tebing Tinggi dengan jumlah 30 orang, masing-masing diantara mereka masih belum menunjukkan kinerja dan kepuasan kerja yang maksimal. Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tebing Tinggi sudah baik hanya saja masih harus adanya perbaikan di umpan balik yang kurang direnspon oleh pegawai seperti adanya ketidakpuasan kerja serta kurangnya komitmen organisasi. Dari hasil *pra-survey* yang dilakukan peneliti kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Masih banyak yang mengatakan bahwa masih kurangnya kinerja pegawai dikarenakan ketidakpuasan kerja dan kurangnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai, seperti masih adanya pegawai yang belum merasa puas dengan pekerjaan yang dijalannya dan juga masih adanya pegawai yang tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dan merasa kurang nyaman bekerja di instansi. Dalam hal membantu menyelesaikan masalah hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai kita memerlukan variabel perantara seperti komitmen organisasional. Komitmen organisasional

dapat menjelaskan bagaimana sikap atau perilaku yang ditampilkan seseorang terhadap organisasi dengan membuktikan loyalitas untuk mencapai tujuan instansi karena komitmen organisasional dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro & Daryanto (2017) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Kinerja

Menurut Hasibuan (2012) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kepuasan kerja

Menurut Handoko (2022) mendefinisikan Kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami di lingkungan kerja.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan ukuran kesediaan karyawan bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan, serta hasrat terus bekerja di sana (Kaswan, 2013).

Menurut (Merry, 2019) media sosial adalah media online (daring) yang dimanfaatkan sebagai sarana pergaulan sosial secara online diinternet. Di media sosial para penggunanya dapat saling berkomunikasi, berinteraksi, berbagi, networking dan berbagai kegiatan lainnya.

METODE

Jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai atau diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian (Setiawan et al. 2021, Manik et al. 2023)

Dalam penelitian ini sifat penelitiannya yaitu Replikasi. Di dalam penelitian ini Peneliti replikasi jurnal Suharno, 2016 yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Yogyakarta).

Persamaan Peneliti (Suharno, 2016) dengan peneliti saat ini adalah membahas tentang masalah Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Sumber data yang digunakan oleh peneliti sebelumnya dengan peneliti yang sekarang adalah menggunakan data primer dengan menggunakan sampel berupa kuesioner yang akan dibagikan kepada pegawai tersebut.

Sedangkan untuk penelitian saat ini sampel penelitian dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Tebing Tinggi pada tahun 2024

Populasi

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh staff pegawai Negeri Sipil (Aparatur Sipil Negara) di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tebing Tinggi sebanyak 30 populasi.

Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh staff pegawai Negeri Sipil (Aparatur Sipil Negara) di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tebing Tinggi yang berjumlah 30 sampel. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh atau teknik sampling dimana teknik ini mengambil semua populasi menjadi sampel.

Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 1. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variable	Definisi	Indikator	Skala Ukur
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2012)	1. Ketepatan hasil kerja; 2. Ketelitian hasil kerja; 3. Hasil kerja yang dihasilkan; 4. Kehadiran; 5. Peraturan Perusahaan; 6. Kecepatan waktu kerja; 7. Bekerja sama 8. Komunikasi Peran serta (Hasibuan, 2012)	Likert
2	Kepuasan Kerja (X)	Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2012).	1. Menyenangi pekerjaannya; 2. Mencintai pekerjaannya; 3. Moral kerja; 4. Kedisiplinan; 5. Prestasi kerja (Hasibuan, 2012)	Likert
3	Komitmen Organisasional (Z)	Komitmen organisasional merupakan ukuran kesediaan karyawan bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan, serta hasrat terus bekerja di sana (Kaswan, 2013).	1. Kemauan Karyawan, 2. Kesetiaan Karyawan, 3. Kebanggaan karyawan. Sangadji & Sopiah (2014)	Likert

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen**Uji Validitas**

Pengujian validitas menggunakan SPSS versi 25.00 dengan kriteria berdasarkan nilai r hitung sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung $> r$ tabel atau $- r$ hitung $< - r$ tabel maka pernyataan dinyatakan valid.
- 2) Jika r hitung $< r$ tabel atau $- r$ hitung $> - r$ tabel maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Pengujian ini dilakukan pada 30 orang responden, maka $df = 30 - k = 30 - 1 = 29$, dengan $\alpha = 5\%$ maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,355 (Ghozali, 2016: 463), selanjutnya nilai r hitung akan dibandingkan dengan nilai r tabel seperti dalam tabel 2 berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Kinerja Pegawai (Y)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,369	0,355	Valid
2	0,756	0,355	Valid
3	0,765	0,355	Valid
4	0,685	0,355	Valid
5	0,693	0,355	Valid
6	0,752	0,355	Valid
Komitmen Organisasional (Z)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,279	0,355	Valid
2	0,818	0,355	Valid
3	0,654	0,355	Valid
Kepuasan Kerja (X)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,425	0,355	Valid
2	0,645	0,355	Valid
3	0,360	0,355	Valid
4	0,499	0,355	Valid
5	0,425	0,355	Valid

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25,00 diperoleh hasil sebagai berikut:

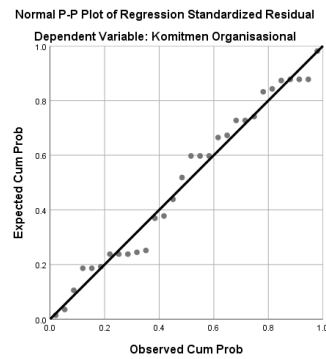
Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Konstanta	Reliabilitas
Kinerja Pegawai (Y)	0,753	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasional (Z)	0,706	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X)	0,718	0,6	Reliabel

Uji Asumsi Klasik Persamaan I

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan metode grafik dapat dilihat dalam gambar berikut :



Gambar 1. Normal P Plot

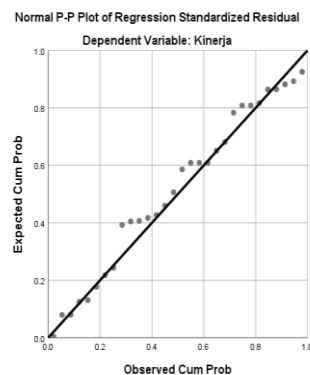
Adapun hasil pengujiannya menggunakan SPSS 25.00 sebagai berikut :

Tabel 4. Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.75911952
Most Extreme Differences	Absolute		.119
	Positive		.119
	Negative		-.099
Test Statistic			.119
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.933 ^e
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.816
		Upper Bound	1.000

Uji Asumsi Klasik Persamaan II

Uji normalitas menggunakan metode grafik dapat dilihat dalam gambar berikut :



Gambar 2. Normal P Plot

Tabel 5. Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.23635030
Most Extreme Differences	Absolute		.122
	Positive		.067
	Negative		-.122
Test Statistic			.122
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.667 ^e
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.445
		Upper Bound	.888

Uji Multikolinieritas

Adapun perhitungan nilai *tolerance* atau VIF dengan program *SPSS 25.00 for windows* dapat dilihat pada Tabel 6.berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepuasan Kerja	1.000	1.000

Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 menunjukkan hasil dalam tabel berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.281	1.576		2.082
	Kepuasan Kerja	-.094	.080	-.215	-1.165
					.047
					.254

Pengujian Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data untuk persamaan I dapat dilihat dalam tabel 8. berikut :

Tabel 8. Hasil Regresi Linier Persamaan I

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4.826	2.990	
	Kepuasan Kerja	.321	.153	
				.369

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2024)

Hasil pengolahan data untuk persamaan II dapat dilihat dalam tabel 9. berikut :

Tabel 9. Hasil Regresi Linier Persamaan II

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	17.469	7.667	
	Kepuasan Kerja	.377	.403	.191
	Komitmen Organisasional	-.121	.463	-.053

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2024)

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi pada Persamaan I dapat dilihat pada Tabel 10. berikut :

Tabel 10. Koefisien Determinasi Persamaan I

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.369 ^a	.136	.105	1.79026	.136	4.408	1	28	.045

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja
b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Nilai koefisien determinasi persamaan II dapat dilihat pada Tabel 11. berikut :

Tabel 11. Koefisien Determinasi Persamaan II

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.178 ^a	.032	.040	4.39045	.032	.441	2	27	.648

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Dalam penelitian ini, uji hipotesis parsial dilakukan pada setiap variabel independen, hasil pengolahan data terlihat pada Tabel 12. berikut ini

Tabel 12. Uji Parsial (t) Persamaan I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.826	2.990		1.614	.118
	Kepuasan Kerja	.321	.153	.369	2.099	.045
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional						

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2024)

Sedangkan hasil pengolahan data pada persamaan II terlihat pada Tabel 13. berikut ini:

Tabel 13. Uji Parsial (t) Persamaan II

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.469	7.667		2.278	.031
	Kepuasan Kerja	.377	.403	.191	.935	.358
	Komitmen Organisasional	-.121	.463	-.053	-.260	.797
a. Dependent Variable: Kinerja						

Analisis Jalur

Untuk melakukan perhitungan secara langsung dan tidak langsung dilakukan dari nilai *standardized coefficients* regresi persamaan I dan II berikut :

Tabel 14. Nilai Standardized Coefficients Persamaan I

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4.826	2.990	
	Kepuasan Kerja	.321	.153	.369

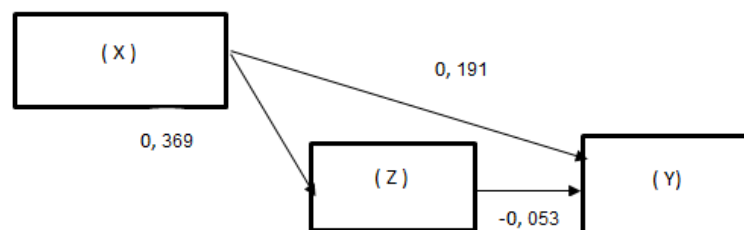
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Tabel 15. Nilai Standardized Coefficients Persamaan II

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	17.469	7.667	
	Kepuasan Kerja	.377	.403	.191
	Komitmen Organisasional	-.121	.463	-.053

a. Dependent Variable: Kinerja

Selanjutnya nilai *standardized coefficients beta* akan dimasukkan ke dalam gambar analisis jalur sebagai berikut :



Gambar 3. Analisis Jalur

Tabel 16. Hubungan Langsung dan Tidak Langsung

No	Variabel	Direct	Indirect	Total	Kriteria	Kesimpulan
1	X>Z>Y	0,191	0,369 x -0,053 = -0,019	0,172	DE>IE	Hipotesis 4 ditolak

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2024)

KESIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan dua variabel independen dan satu variabel dependen menunjukkan bahwa: penelitian mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening

1. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional
2. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai .
3. Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai .
4. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening

REFERENSI

- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dj Julius, H., Lixian, X., Lestari, A. N., & Eryanto, S. F. (2022). The Impact of a Poor Family Assistance Program on Human Development in Indonesia. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 11(4), 59-70.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fattah, Hussein (2017), *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*, Yogyakarta : Elmatara (Anggota IKAPI)
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik, Indah Puji (2018), *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, Jakarta : Laksana
- Handoko, T. H. (2022). *Spiritualitas di Tempat Kerja dan Perilaku Kerja Inovatif yang Dimediasi Person-Organization Fit* ALFIAN NAUFAL, T. Hani Handoko, Dr., M.B.A., (2008), 2017–2019.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (13 ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke Empatbelas)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2013). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Khan, M. S., Khan, I., Kundi, D. G. M., Khan, D. S., Nawaz, D. A., Khan, F., & Yar, N. B. (2014). The Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on The Intention to Leave Among the Academicians. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(2). <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v4-i2/610>
- Kumala Vera Dewi, Rumiris Siahaan, dan Rakhmawati Purba. (2022). Pengaruh Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

Intervening (*Studi Kasus Pada Bagian Administrasi PT Auto Padu Kuala Tanjung Batubara*). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al-Wasliyah Sibolga: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah .

- Kusuma, M. I. . (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Pt. Rajawali Citramass Kab. Mojokerto*. Skripsi. Universitas Islam Majapahit Mojokerto.
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior*. New York: MCGraw-Hill.
- Manik, E., Affandi, A., Priadana, S., Hadian, D., & Puspitaningrum, D. A. (2023, January). Comparison of normality testing with chi quadrat calculations and tables for the statistical value departement of elementary school education student at the University of Jember. In AIP Conference Proceedings (Vol. 2679, No. 1, p. 020018). AIP Publishing LLC.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marzuki, A., Armereo, C., & Rahayu, P. F. (2020). *Praktikum Statistik*. Malang: Ahlimedia Press.
- Mutia (2017), *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan*, Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 18 (1), 45-60
- Pratam, Gede Bayu & Utama,(2017) Wayan Mudiarta. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior di DINAS KOPERASI. E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 7.
- Priadana, S., Sunarsi, D., Wahyitno, A. P. S., Mogi, A., Agustin, F., Irawati, L., ... & Purwanto, A. (2021). The Effect of Strategic Leadership on Competitive Strategy and Business Performance: Evidence from Indonesian SME's. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 4908-4918.
- Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. *JIRM: Jurnal Ilmiah dan Riset Manajemen*, 5(1), 1–20.
- Rostiana, E., Djulius, H., & Sudarjah, G. M. (2022). Total Factor Productivity Calculation of the Indonesian Micro and Small Scale Manufacturing Industry. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 17(1), 54-63.
- Safitri, S., Saepudin, T., Suryaman, R., Priadana, M., & Kusdiana, D. (2023, December). The Role of Community Welfare Indicators in the Quality of Human Development and Economic Growth in West Java Province. In *Proceedings of the 6th International Conference of Economics, Business, and Entrepreneurship, ICEBE 2023*, 13-14 September 2023, Bandar Lampung, Indonesia.
- Samsuddin, Harun (2018), *Kinerja Karyawan : Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi*, Sidoarjo : Indomedia Pustaka,
- Sangadji, E. M., & Sopiah. (2014). *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Shaleh, Mahadin (2018), *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*, Makassar : Aksara Timur.

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan Keahlian Edisi 6 Buku 2*. Jakarta: Salemba empat.
- Setiawan, I. A., & Ghozali, I. (2019). *Akuntansi Keperilakuan: Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Setiawan, M., Indiatuti, R., Hidayat, A. K., & Rostiana, E. (2021). R&D and Industrial Concentration in the Indonesian Manufacturing Industry. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(2), 112.
- Setyawan, D. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening pada Karyawan CV. Orion Sidoarjo*. Skripsi. Universitas Airlangga.
- Sudrajat, W., Affandi, A., & Djulius, H. (2023). TALENT MANAGEMENT IMPLEMENTATION STRATEGY IN AN EFFORT TO REALIZE SUPERIOR PERFORMANCE. *Sosiohumaniora*, 25(2), 174-182.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Quantitative, Qualitative and R&D Research Methods*. Bandung: Alfabeta.
- Suharno, S. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Yogyakarta)*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Sunarsi, D., Affandi, A., Narimawati, U., Priadana, S., Djulius, H., & Sudirman, I. (2024). The Influence of Organizational Memory, Knowledge Recovery, Knowledge Visualization and Knowledge Transfer on Improving the Career of Lecturer at Private Universities in The Region of West Java and Banten. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 7(1.1).
- Sutrisno, Edy. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Jakarta: Kencana