



The Role of Job Satisfaction as a Mediation on the Effect of Organizational Commitment on Employee Performance

Peran Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Heny Handayani¹, Muhamad Ekhsan²

^{1,2}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

E-Mail: ¹handayaniheny022@gmail.com, ²muhamad.ekhsan@pelitabangsa.ac.id

**Corresponding Author: Heny Handayani*

Abstract

The purpose of this study was to determine whether there is an effect of organizational commitment on employee performance mediated by job satisfaction. This research was conducted at PT Kaneta Indonesia. The research was conducted using quantitative methods. The population used is all employees of the final inspection. The number of samples obtained by using a random sampling technique using the Slovin formula, the respondents got as many as 88. The data was collected through a google form by filling out an online survey. Analysis of the data used is path analysis with the help of the software program smart PLS version 3. The results show organizational commitment has a significant positive effect on employee performance. Findings from data processing using smart PLS version 3 have proven that all hypothesized relationships are proven to be supported and positively significant. The results of the study prove that organizational commitment has a significant positive effect on employee performance. Organizational commitment has a significant positive effect on job satisfaction. It is proven that there is an influence between job satisfaction on employee performance. Job satisfaction can mediate the effect of organizational commitment on employee performance.

Keyword: Employee Performance, Job Satisfaction, Organizational Commitment

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan Kerja. Penelitian ini dilakukan pada PT Kaneta Indonesia. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan bagian final inspeksi. Jumlah sampel yang diperoleh dengan teknik pengambilan sampel secara random sampling dengan rumus solvin, di dapat responden sebanyak 88. Pengumpulan data dilakukan melalui google form dengan mengisi survei online. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dengan bantuan program software smart PLS versi 3. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan dari olah data menggunakan smart PLS versi 3 telah membuktikan semua hubungan yang di hipotesiskan terbukti terdukung dan positif signifikan. Hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Terbukti adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

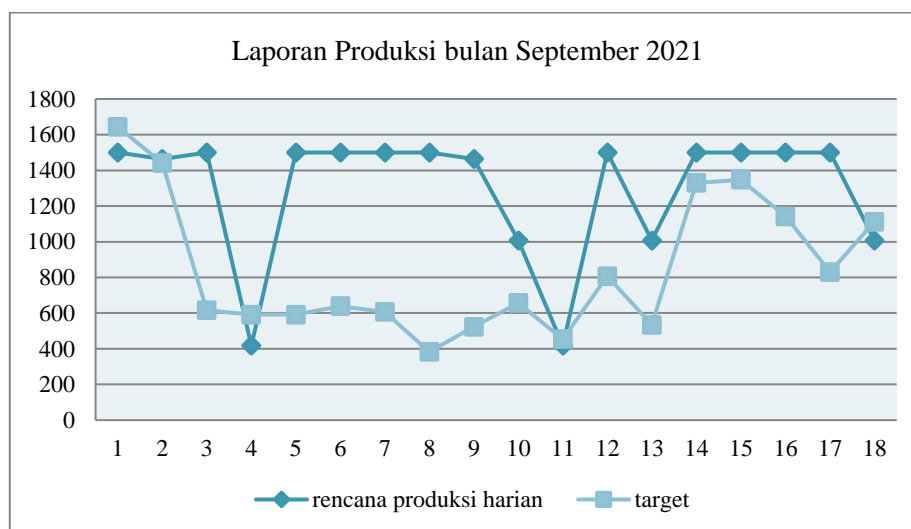
Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia suatu organisasi merupakan faktor penting dalam menjalankan aktivitasnya. Setiap bisnis membutuhkan orang-orang yang dapat berpikir, bertindak, dan mengelola kesuksesan perusahaan. Perusahaan menghadapi tantangan untuk meningkatkan kualitas sumber daya mereka untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kinerja bisnis. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja dan prestasi kerja karyawan adalah keterlibatan organisasi. Saat ini, organisasi menuntut komitmen dari anggotanya. Keterlibatan dapat menjadi insentif bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Sebaliknya, justru dapat menyebabkan seseorang berhenti dari pekerjaannya. Keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi tidak terjadi secara instan, melainkan melalui proses yang panjang dan bertahap [1].

Keterlibatan dalam suatu organisasi menunjukkan kekuatan seorang individu untuk mengidentifikasi keterlibatan dalam suatu bagian dari suatu organisasi. Keterlibatan dalam suatu organisasi didasarkan pada kepercayaan karyawan terhadap nilai-nilai organisasi, kesediaan mereka untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan, dan kesetiaan mereka untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen individu terhadap profesi mereka atau organisasi tempat mereka bekerja sering kali menjadi isu penting. Bahkan beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu posisi yang ditawarkan dalam suatu posisi tertentu. Keterikatan kerja tidak terlepas dari bentuk hubungan yang dimiliki seorang karyawan dengan pekerjaan atau profesi tempatnya bekerja untuk mencapai tujuan bisnis yang dicitakan oleh suatu organisasi. Komitmen organisasi dapat dibagi menjadi dua dimensi [2]. Komitmen organisasi terdiri dari komitmen karyawan terhadap perusahaan dan komitmen perusahaan terhadap karyawan [3].

Kinerja dalam sebuah organisasi adalah perbandingan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan terhadap standar yang ditetapkan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai individu secara kualitatif dan kuantitatif dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mempengaruhi kontribusi mereka terhadap organisasi. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, organisasi harus mampu menyediakan sarana dan prasarana untuk menunjang pekerjaannya [4]. Kinerja pegawai adalah gambaran sejauh mana keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya diarahkan untuk mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misinya. Kinerja karyawan adalah pencapaian yang dapat dicapai organisasi selama periode waktu tertentu.



Gambar 1. Survei laporan produksi Input Shaft 5T0
Sumber : PT Kaneta Indonesia (2021)

Berdasarkan data pada gambar 1, yang memaparkan kinerja pada PT Kaneta Indonesia, kinerja karyawan merupakan tantangan tersendiri bagi PT Kaneta Indonesia dengan fluktuasi sebagai berikut. dalam 8 jam kerja 2 shift bisa mengecek produk ok sebanyak 1.500 (hari senin-kamis) sebanyak 1.464 (hari jumat) sebanyak 1.008 (hari sabtu) serta sebanyak 416 (dihari minggu) tidak tercapai. Dalam data rencana produksi diatas melebihi target karena ditambah over time atau lembur selama 3 jam dan over time di hari weekend selama 8 jam kerja. Dari data diatas bahwasannya di departemen final inspeksi terdapat 3 shift akan tetapi untuk bagian visual inspeksi input shaft 5T0 hanya 2 shift tetapi tidak dipungkiri terkadang 3 shift jika lembur weekend.

Dari data pada gambar 1, masih banyak kolom yang kosong hal tersebut berarti stop produksi dan operator line tersebut dipindahkan untuk mengerjakan sortir ataupun hal lain. PT. kaneta Indonesia sendiri

menggunakan system stock jika stock belum aman maka operator akan dilemburkan full 1 minggu tetapi ketika dirasa aman untuk delivery dalam artian melebihi prediksi target yang telah ditentukan maka tidak ada over time. Dari data di atas terlihat bahwasanya permasalahan yang menonjol di perusahaan berupa kinerja yang masih minim sehingga mempengaruhi target per hari tanpa lembur/over time. Dalam artian yang seharusnya bisa dikerjakan tanpa over time, hal ini harus diadakan over time jika ingin delivery dalam kondisi aman.

Peningkatan penyampaian layanan dapat menentukan seberapa baik kontribusi karyawan terhadap organisasi dalam mencapai standar tenaga kerja yang ditetapkan[5]. Standar tenaga kerja harus dijadikan sebagai tolak ukur untuk membandingkan apa yang telah dilakukan dan apa yang diharapkan. Meningkatkan kinerja karyawan memberikan kemajuan lembaga untuk bersaing dalam organisasi. Kinerja karyawan yang lebih baik berarti kinerja organisasi yang lebih baik. Kinerja karyawan yang baik mempengaruhi tingkat produktivitas dan tujuan yang diharapkan dari suatu organisasi. Kinerja karyawan yang baik berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan yang buruk mencerminkan semangat kerja yang rendah dan ditandai dengan berkurangnya kepuasan dan semangat kerja.

Keterlibatan organisasi memainkan peran kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Keterlibatan yang lebih baik mengarah pada kinerja karyawan yang lebih baik. Komitmen seorang karyawan terhadap organisasi merupakan faktor yang harus dimiliki oleh setiap anggota organisasi. Komitmen dalam suatu organisasi dipandang sebagai kekuatan pendorong bagi karyawan untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan. [7]. Karyawan dengan komitmen organisasi memaksakan rasa kewajiban pada karyawan untuk memberikan kembali apa yang telah diberikan organisasi [8]. Kepuasan kerja karyawan adalah ukuran bagaimana karyawan mempersepsikan dan mengevaluasi pekerjaannya dan bagaimana perasaan mereka terhadap pekerjaannya, baik secara keseluruhan maupun dalam kaitannya dengan berbagai aspek pekerjaannya.[9].

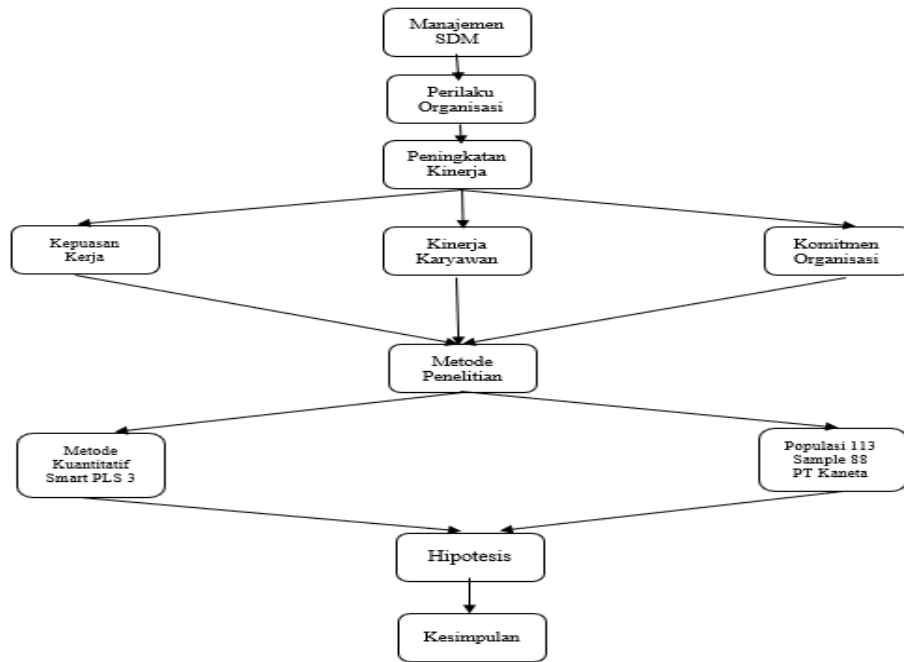
Kepuasan kerja digambarkan sebagai perasaan individu untuk mempertahankan pekerjaannya. Orang dengan kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja sebagai emosi positif tentang pekerjaan seseorang muncul dari evaluasi karakteristiknya [10]. Hubungan komitmen dengan kinerja pegawai. Komitmen ini harus dilakukan agar suasana atau kondisi kerja dapat memenuhi harapan karyawan dengan memberikan fasilitas yang mendukung pekerjaannya. Kami bekerja untuk memperbaiki kondisi kerja sehingga karyawan dapat bangga dengan pekerjaan yang diberikan dan bekerja dengan antusias. Dampak dari keterlibatan organisasi pada karyawannya membuat mereka terlibat, produktif, dan berkinerja lebih baik.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh beberapa peneliti memiliki temuan yang berbeda, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengisi kesenjangan penelitian. Beberapa penelitian sebelumnya adalah: Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa engagement tidak hanya mempengaruhi kinerja, tetapi juga budaya, motivasi kerja, lingkungan kerja, prestasi kerja, dan produktivitas kerja [11].

Salah satu tantangan yang dihadapi organisasi adalah menjaga karyawan tetap terlibat dalam tekanan persaingan saat ini. Tanpa jaminan kelanjutan pekerjaan, karyawan sekarang juga meningkatkan harapan di bidang lain[12]. Mengingat hasil yang bertentangan mengenai dampak variabel keterlibatan organisasi pada kinerja karyawan, peneliti menambahkan variabel mediasi kepuasan kerja untuk mengisi kesenjangan. Penambahan variabel mediasi kepuasan kerja didasarkan pada penelitian sebelumnya. Hal ini didasarkan pada persepsi karyawan dan perasaan pribadi subjektif [9]. Keterlibatan individu karena itu merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja membuat karyawan lebih produktif dan membuat mereka bertahan lebih lama di perusahaan.

2. METODE PENELITIAN

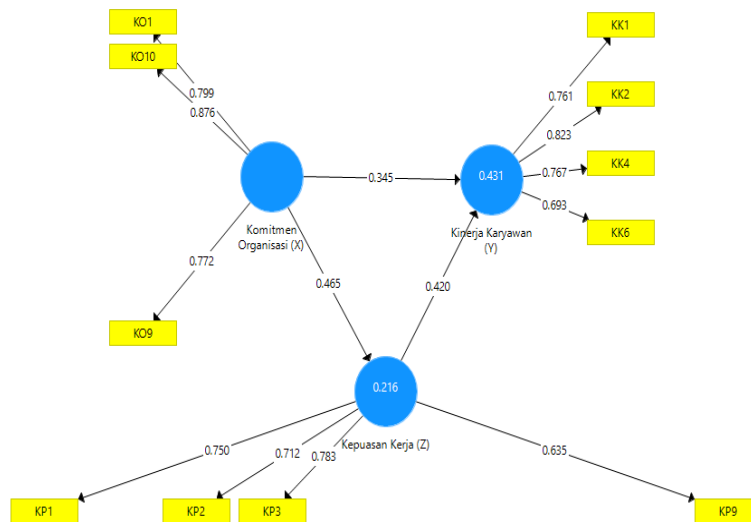
Kerangka berpikir dalam penelitian ini seperti tertera dalam Gambar 1. Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan final inspeksi PT Kaneta Indonesia dengan jumlah populasi total 113 orang. Sampel penelitian ini adalah karyawan laki-laki dan perempuan final inspeksi PT Kaneta Indonesia berjumlah 88 responden yang di dapat dari rumus slovin. Adapun teknik pengumpulan data dengan random sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala likert 1-5 yang di sebar melalui googleform. Metode Analisa data menggunakan Structure Equation Model dengan bantuan program PLS.



Gambar 2. Kerangka berpikir

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Pengujian Model Struktural (Inner Model)



Gambar 3. Hasil Uji Inner Model

Sumber : Peneliti (2022)

Dalam pengujian penelitian ini adalah pengujian terhadap suatu model struktural dengan cara melihat nilai *R-square* yang merupakan hasil dari uji *goodness of fit model*, selanjutnya hubungan antar konstruk dan nilai signifikan dari model yang digunakan dalam penelitian ini.

3.2 Uji Nilai R square

Tabel 1. Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0.216	0.207
Kinerja Karyawan (Y)	0.431	0.418

Sumber : Peneliti (2022)

Berdasarkan pada tabel tersebut menunjukkan bahwa *R-square* yang dihasilkan untuk variabel Kepuasan Kerja dengan nilai 0.216 dan variabel Kinerja Karyawan dengan nilai 0.431 mengidentifikasi bahwa kontribusi dalam penelitian ini cukup besar.

3.3 Struktural Model Test

Struktural Model Test didapat dengan menggunakan *SmartPLS 3.0* dengan menguji *Bootstrapping*. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% dengan batas ketidakakuratan sebesar $(\alpha) = 5\%$ dimana nilai *t-statistic* yang digunakan adalah 1.96.

Tabel 2. *Path Coefficient*

	Sample Asli (O)	Rata-rata Sample (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (I O/STDEV I)	P Values
Komitmen Organisasi(x) -> Kinerja Karyawan(y)	0,345	0,350	0,137	2,522	0,012
Komitmen Organisasi(x) -> Kepuasan Kerja(z)	0,465	0,489	0,101	4,588	0,000
Kepuasan Kerja(z) -> Kinerja Karyawan(y)	0,420	0,423	0,126	3,344	0,001

Sumber : Peneliti (2022)

Tabel 3. *Specific Indirect Effect*

	Sample Asli (O)	Rata-rata Sample (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (I O/STDEV I)	P Values
Komitmen Organisasi(x)-> Kinerja Karyawan (y)-> Kepuasan Kerja (z)	0,195	0,203	0,066	2,942	0,003

Sumber : Peneliti (2022)

3.4. Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Dari tanggapan terhadap kuisioner yang diisi oleh responden, karyawan PT Kaneta Indonesia pada pemeriksaan akhir, karyawan mengetahui kewajiban yang harus mereka penuhi. Karyawan bekerja secara optimal dan setia untuk mencapai standar kualitas kerja perusahaan. Hasil pengujian pertama ini konsisten dengan pengujian penelitian sebelumnya, yang juga menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara keterlibatan organisasi dan kinerja karyawan. Kinerja karyawan [13] Keterlibatan organisasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan [14].

3.5. Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kinerja karyawan dengan kepuasan kerja. Dari tanggapan terhadap kuisioner yang diisi oleh narasumber, terlihat jelas bahwa karyawan PT Kaneta Indonesia merasa nyaman pada pemeriksaan akhir dan bangga menjadi bagian dari PT Kaneta Indonesia. Karyawan melihat pekerjaan mereka lebih dari sekedar promosi dan memiliki kepuasan tertinggi. berasal dari pekerjaan mereka. Singkatnya, perusahaan memotivasi karyawannya, mendorong mereka untuk bekerja, dan memfasilitasi semua yang mereka butuhkan. Karyawan sangat menikmati ruang kerja mereka sehingga mereka senang ketika mereka bekerja. Dengan demikian, hasil survei menunjukkan bahwa karyawan menyadari keterlibatan organisasi mereka, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil hipotesis kedua ini konsisten dengan hipotesis penelitian sebelumnya yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara keterlibatan organisasi dan kepuasan kerja. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja [15]. Penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang meneliti variabel komitmen yang mempengaruhi kepuasan kerja [16].

3.6. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan jawaban kuisioner yang diisi oleh responden, karyawan PT Kaneta Indonesia pada pemeriksaan akhir, karyawan akan dibayar sesuai dengan pekerjaannya. Manajemen menawarkan gaji pokok di atas rata-rata untuk UMK Karawang. Dalam hal ini gaji karyawan PT Kaneta Indonesia mencerminkan kinerjanya. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan karyawan yang terus meningkat berarti kinerja karyawan

yang lebih baik. Penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang meneliti variabel kepuasan kinerja karyawan [17]. Hasil pengujian ketiga ini konsisten dengan pengujian penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Yang mengatakan, studi melihat kinerja karyawan dan kepuasan kerja dalam berbagai cara telah menyimpulkan bahwa ada tingkat kepuasan yang tinggi. Dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan [18].

3.7. Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat, kami menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keterikatan organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Dari tanggapan terhadap kuesioner yang diisi oleh responden yaitu karyawan PT Kaneta Indonesia pada saat pemeriksaan akhir, kepuasan kerja dapat menyampaikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi yang lebih baik mengarah pada kinerja karyawan yang lebih baik melalui kepuasan karyawan. Hasil pengujian keempat ini konsisten dengan pengujian penelitian sebelumnya dan mendukung hubungan positif dan signifikan antara keterlibatan organisasi dan kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. , bahwa kepuasan dapat memediasi atau memediasi kesenjangan antara keterikatan organisasi dan kinerja karyawan [19].

4. KESIMPULAN

Komitmen organisasi pada pannelin ini mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwasannya komitmen organisasi terbentuk karena beberapa factor salah satunya kompensasi dan kontribusi dengan begitu karyawan akan merasa diperhatikan dan dihargai dalam bekerja, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi sesuai dengan standar perusahaan yang ada. Kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwasannya kinerja yang baik akan melahirkan suatu kepuasan dalam bekerja, dimana jika kita bekerja dengan sungguh-sungguh target akan tercapai dan dapat meminimalisir adanya deffect produk. tiap individu akan merasakan puas dengan apa yang dikerjakannya karena perusahaan sendiri memberikan fasilitas dan rasa nyaman demi kelangsungan pekerjaan. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwasannya kepuasan kerja pada suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh dari seberapa peduli perusahaan terhadap karyawannya. Semakin peduli perusahaan kepada karyawannya maka kepuasan akan tumbuh dan kinerja karyawan pun semakin meningkat.

REFERENSI

- [1] P. dan Fatmawati, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai," vol. 2, no. 3, pp. 67–79, 2017.
- [2] M. R. Muis, J. Jufrizen, and M. Fahmi, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 1, no. 1, pp. 9–25, 2018, doi: 10.36778/jesya.v1i1.7.
- [3] A. H. Fauzan and Sumiyati, "Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri. Tbk. Area Cirebon (Yos Sudarso)," *Pengaruh Komitmen Organ. Terhadap Kinerja Karyawan*, pp. 1–20, 2018.
- [4] R. Rosmaini and H. Tanjung, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 1–15, 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3366.
- [5] B. Bindarto, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan ...," *J. Akrab Juara*, vol. 1, no. April, pp. 1–11, 2020.
- [6] A. Frimayasa and S. H. Lawu, "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Human Capital Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt. Frisian Flag," *Equilib. J. Ilm. Ekon. Manaj. dan Akunt.*, vol. 9, no. 1, pp. 36–47, 2020, doi: 10.35906/je001.v9i1.485.
- [7] M. Adhan, J. Jufrizen, M. A. Prayogi, and Y. Siswadi, "Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan," *J. Samudra Ekon. dan Bisnis*, vol. 11, no. 1, pp. 1–15, 2019, doi: 10.33059/jseb.v11i1.1654.
- [8] A. Kurniawan, "Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (ocb) PT X Bandung," *J. Manaj. Maranatha*, vol. 15, no. 1, 2015.
- [9] I. Kurniawan, "Kepuasan Kerja Karyawan Oleh :," no. October, pp. 81–95, 2011.
- [10] R. Hidayat, "Performance Appraisal sebagai Alat Pengukuran Kepuasan Kerja Karayawan," *Ilman*, vol. 3, no. 1, pp. 1–8, 2015.
- [11] I. Wibawa and M. Putra, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Pt. Bening Badung-Bali)," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 7, no. 6, p. 255206, 2018, doi: 10.24843/EJMUNUD.2018.v07.i06.p07.

- [12] A. C. Milgo, G. Namusonge, C. Kanali, and E. N. Makokha, "Reward and Compensation as a Determinant of Employee Commitment : A Survey of Ktda Tea Factories in Kenya," *Eur. J. Bus. Manag.*, vol. 6, no. 15, pp. 117–126, 2014.
- [13] K. Nadapdap, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari," *J. Ilm. Methonomi*, vol. 3, no. 1, p. 197023, 2017.
- [14] A. Mandri, A. H. Komara, and D. David, "Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUTR) Kabupaten Rokan Hilir," *Procur. J. Ilm. Manaj.*, vol. 6, no. 4, pp. 421–441, 2018.
- [15] A. Rosita Dewi, "pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja akuntansi publik dengan role stress sebagai variabel moderating," p. 24, 2008.
- [16] A. T. Sulistiyani, "Rosidah, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia," *Yogyakarta Graha Ilmu*, 2003.
- [17] S. P. Djati and M. K. M. Khusaini, "Kajian terhadap kepuasan kompensasi, komitmen organisasi, dan prestasi kerja," *J. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 5, no. 1, pp. 25–41, 2003.
- [18] M. Javed, R. Balouch, and F. Hassan, "Determinants of Job Satisfaction and its impact on Employee performance and turnover intentions," *Int. J. Learn. Dev.*, vol. 4, no. 2, 2014, doi: 10.5296/ijld.v4i2.6094.
- [19] E. Riswanto, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Artha Graha International Tbk PekanbaruU," *J. Online Mhs. Fak. Ekon. Univ. Riau*, vol. 1, no. 2, pp. 1–15, 2014.