

Influence of Organizational Commitment and Financial Compensation on the Production Employees' Performance at PT Fumira Semarang

Meita Salsabilasari, M. Nahar, Dody Setyadi³⁾

Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang, Semarang, 50275E

ABSTRACT

This study aims to examine respondent's perceptions of organizational commitment and financial compensation on the production employees' performance at PT Fumira Semarang. This study uses a quantitative approach and uses a sample of 42 employees. The data collection method used in this research are questionnaire, interview, and literature review. While the analysis technique is multiple linear regression analysis which is equipped with classical assumption test, test t, test F, and coefficient of determination using SPSS 25 software. The regression equation is $Y = 2,955 + 0,222X_1 + 0,428X_2$. The coefficient of determination (R^2) is 36,2%. The results of this study indicate that organizational commitment (X_1) and financial compensation (X_2) has a significant effect on employee performance (Y). The results show that organizational and financial compensation simultaneously influenced employee performance.

Keywords: *Organizational Commitment, Financial Compensation, Employee Performance*

Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Fumira Semarang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi responden mengenai komitmen organisasional dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Fumira Semarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan sampel sebanyak 42 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Sedangkan teknik analisis menggunakan analisis regresi linear berganda yang dilengkapi dengan uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan software SPSS 25. Persamaan regresinya adalah $Y = 2,955 + 0,222X_1 + 0,428X_2$. Koefisien determinasi (R^2) adalah 36,2%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional (X_1) dan kompensasi finansial (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan kompensasi finansial secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Komitmen Organisasional, Kompensasi Finansial, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang semakin modern ini, kehadiran orang-orang yang dipercaya memegang peranan yang jauh lebih penting daripada yang lain. Sumber daya manusia adalah aset terpenting yang harus dimiliki organisasi atau perusahaan, dan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi atau perusahaan. Kita tidak dapat hidup sendiri tanpa bantuan orang lain, maka diperlukan suatu organisasi sebagai wadah yang dapat mendorong setiap orang untuk terhubung dan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Robbins (2005:4) mengatakan manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya mempunyai sifat untuk yang berorganisasi, bekerja sama dan membutuhkan keberadaan manusia lainnya.

PT Fumira merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Manufaktur. Produk yang dihasilkan berupa Baja Lembaran Lapis Seng (BjLS) dan Baja Lembaran Lapis Seng (BjLS) Warna. PT Fumira memerlukan adanya unsur-unsur Semarang. Oleh karena itu berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Fumira Semarang.”**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh komitmen organisasional dan kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Fumira Semarang?

Dilihat dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Menganalisis kondisi komitmen organisasional karyawan bagian produksi pada PT Fumira Semarang.
- b. Menganalisis persepsi karyawan

potensi sumber daya manusia, baik manajer maupun karyawan dalam rangka tugas dan pengawasan yang merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan bisnis. Dengan sumber daya manusia yang baik dalam suatu perusahaan, maka perusahaan pasti akan berkembang dan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Salah satu cirinya adalah adanya individu yang berkinerja baik.

Agar terciptanya kinerja yang tinggi agar tidak terjadi hal serupa, diperlukan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu memanfaatkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tercapainya tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi kemajuan perusahaan.

Berdasarkan dari uraian data di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk menguji pengaruh variabel komitmen organisasional dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian PT Fumira bagian produksi pada PT Fumira Semarang terhadap kompensasi finansial yang diterima saat ini.

- c. Menganalisis persepsi karyawan bagian produksi pada PT Fumira Semarang terhadap kinerja karyawan yang dicapai saat ini.
- d. Mengukur pengaruh komitmen organisasional dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Fumira Semarang.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan seseorang dalam mengekspresikan perhatiannya untuk kesuksesan organisasi. (Luthans, 2006).

Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan biaya berupa uang yang harus dikeluarkan oleh perusahaan sebagai imbal jasa dari karyawan kepada perusahaan. (Nugraheni & Debby, 2020).

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). (Sedarmayanti, 2011:260).

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT Fumira Semarang yang berjumlah 42 orang.

Peneliti mengambil sampling jenuh atau sensus karena semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pengumpulan data dengan kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Variabel independen pada penelitian ini yaitu variabel komitmen organisasional dan kompensasi finansial. Variabel dependen pada penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Analisis data yang digunakan adalah uji regresi linier berganda (uji validitas dan uji reliabilitas) dengan program SPSS 25. Sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Analisis digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh antara variabel komitmen organisasional dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Fumira Semarang.

Pada Tabel 1, merupakan hasil uji validitas variabel komitmen organisasional, kompensasi finansial dan kinerja karyawan.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional

Item	N	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X1.1	30	0,580	0,3061	Valid
X1.2	30	0,472	0,3061	Valid
X1.3	30	0,437	0,3061	Valid
X1.4	30	0,334	0,3061	Valid
X1.5	30	0,325	0,3061	Valid
X1.6	30	0,577	0,3061	Valid
X1.7	30	0,326	0,3061	Valid
X1.8	30	0,521	0,3061	Valid
X1.9	30	0,466	0,3061	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa setiap item pertanyaan variabel komitmen organisasional memiliki r hitung > r tabel dan nilai sig < 0,05 (5%)

sehingga semua item dari variabel komitmen organisasional dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial

Item	N	rhitung	rtabel	Keterangan
X2.1	30	0,553	0,3061	Valid
X2.2	30	0,610	0,3061	Valid
X2.3	30	0,424	0,3061	Valid
X2.4	30	0,596	0,3061	Valid
X2.5	30	0,589	0,3061	Valid
X2.6	30	0,435	0,3061	Valid
X2.7	30	0,382	0,3061	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa setiap item pertanyaan variabel kompensasi finansial memiliki r hitung > r tabel dan nilai sig < 0,05 (5%) sehingga

semua item dari variabel kompensasi finansial dinyatakan valid. Artinya semua indikator dapat mengkonstruksi variabel kompensasi finansial.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item	N	rhitung	rtabel	Keterangan
X1.1	30	0,584	0,3061	Valid
X1.2	30	0,421	0,3061	Valid
X1.3	30	0,521	0,3061	Valid
X1.4	30	0,425	0,3061	Valid
X1.5	30	0,350	0,3061	Valid
X1.6	30	0,460	0,3061	Valid
X1.7	30	0,427	0,3061	Valid
X1.8	30	0,535	0,3061	Valid
X1.9	30	0,509	0,3061	Valid
X1.10	30	0,406	0,3061	Valid
X1.11	30	0,369	0,3061	Valid
X1.12	30	0,594	0,3061	Valid
X1.13	30	0,608	0,3061	Valid
X1.14	30	0,614	0,3061	Valid
X1.15	30	0,426	0,3061	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa setiap item pertanyaan variabel kinerja karyawan memiliki r hitung > r tabel dan nilai sig < 0,05 (5%) sehingga semua item dari variabel kinerja karyawan dinyatakan valid. Artinya semua indikator dapat mengkonstruksi variabel kinerja karyawan.

Uji reliabilitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik atau lanjutan dari uji validitas. Dalam penelitian ini menggunakan teknik Cronbach Alpha dimana suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika alpha > 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Batas Alpha	Keterangan
1	Komitmen Organisasional	0,613	0,60	Reliabel
2	Kompensasi Finansial	0,618	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,787	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha untuk setiap variabel penelitian nilainya > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel/dapat diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menghindari adanya salah interpretasi dari data yang diperoleh dalam proses penelitian, maka ada beberapa tahapan yang harus dilalui seperti uji kelayakan angket yang menggunakan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program SPSS 25. Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner dengan perhitungan koefisien korelasi **Pearson Product Moment**. Pengukuran validitas dilakukan kepada 30 responden dengan menghitung koefisien korelasi, selanjutnya nilai korelasi atau r hitung dibandingkan dengan nilai r tabel pada df = (N-2). Hasil pengujian validitas indikator dari semua variabel bebas maupun variabel terikat memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari rtabel = 0,3061

dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dinyatakan semua variabel **valid**.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keandalan atau konsistensi instrumen (kuesioner) yang digunakan. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menghitung koefisien Alpha Cronbach (α). Variabel-variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0.6 (Komitmen Organisasional sebesar 0,613; Kompensasi Finansial sebesar 0,618; dan Kinerja Karyawan sebesar 0,787). Oleh karena itu, seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi memiliki nilai residual secara normal atau tidak. Uji normalitas yang baik adalah yang memiliki nilai residual secara normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov*. Hasil uji normalitas di atas diketahui nilai signifikansi 0,200 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai berdistribusi normal. Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada

tidaknya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10. Pada penelitian ini setiap variabel bebas mempunyai nilai tolerance > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10. Jadi, setiap variabel bebas dalam penelitian ini tidak terdapat multikolonieritas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk

menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dengan metode glejser dapat dilihat dari nilai signifikannya, jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini variabel independent mempunyai nilai probabilitas signifikansi > 0,05 yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Tabel 5. Hasil Uji t

Variabel	thitung	ttabel	Sig.	Keterangan
Komitmen Organisasional	2,316	2,02439	0,023	Signifikansi
Kompensasi Finansial	4,693	2,02439	0,000	Signifikansi

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai Thitung (4,693) > Ttabel (2,02439) dan sig (0,000) < 0,025 sehingga H0 ditolak dan Hα diterima yang artinya

terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Fumira Semarang.

Tabel 6 Hasil Uji F

fhitung	ftabel	Sig.	Keterangan
23,635	2,845	0,000	Signifikansi

Sumber: Data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai Fhitung (23,635) > Ftabel (2,845) dan sig (0,000) < 0,05 sehingga H0 ditolak dan Hα diterima yang artinya komitmen organisasional dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Fumira Semarang.

SPSS diperoleh nilai R² = 0,362 yang berarti bahwa sebesar 36,2% Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Komitmen Organisasional dan Kompensasi Finansial, sedangkan sisanya 63,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

Nilai koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y) yaitu variabel Kinerja Karyawan. Hasil dari perhitungan

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan pada bab sebelumnya, hasil analisis deskriptif

persepsi responden tentang komitmen organisasional menyatakan bahwa mereka memiliki komitmen organisasional yang tinggi dilihat dari nilai indeks rata-rata sebesar 35,9, maka kondisi ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional yang dimiliki karyawan sudah baik. Hasil analisis deskriptif persepsi responden tentang kompensasi finansial menyatakan bahwa perusahaan telah memberikan kompensasi finansial yang telah sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai indeks rata-rata sebesar 35,4. Kondisi ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah baik.

berpengaruh sebesar 36,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari besaran koefisien regresi sebesar 0,222 dan thitung (2,316) > ttabel (2,02439) serta sig (0,023) < 0,05. Variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari besaran koefisien regresi sebesar 0,428 dan thitung (4,693) > ttabel (2,02439) serta sig (0,000) < 0,05. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 2,955 + 0,222KO + 0,428KF$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial sebesar 0,428 memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap variabel komitmen organisasional sebesar 0,222.

Adapun saran-saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut: Berdasarkan hasil penelitian, variabel kompensasi finansial memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan perlu untuk terus meningkatkan aspek

Hasil analisis deskriptif persepsi responden tentang kinerja karyawan menyatakan bahwa karyawan memiliki kinerja yang baik, hal ini dapat dilihat dari nilai indeks rata-rata sebesar 35,7, maka kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan diberikan untuk perusahaan sudah baik.

Berdasarkan hasil analisis data uji F menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan kompensasi finansial berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada nilai $F_{hitung} (23,635) > F_{tabel} (2,845)$ dan $sig (0,000) < 0,05$. Sehingga dapat dibuktikan bahwa komitmen organisasional dan kompensasi finansial kompensasi finansial dan harus memberikannya sesuai dengan jabatan karyawan. Hal tersebut bertujuan agar kinerja karyawan dapat meningkat dengan pemberian kompensasi finansial dari perusahaan dan karyawan menjadi lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adil, Veronica Mercy, dkk. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA Vol. 6 No. 4 Tahun 2018*, 3733-3742.
- Akbar, Amirul, dkk. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 47 No. 2 Tahun 2017*.
- Arenofsky, J. 2017. Keseimbangan Kehidupan Kerja. ABC-CLIO, Januari 2017; Jejak: Kayu hijau; ISBN: 9781440847141.
- Budianto, Agung, dkk. 2017. Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja dan

- Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *KINERJA Volume 17(1) Tahun 2017*, 1-5.
- Bukit, Benjamin, R. M. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Kalasan, Sleman, Yogyakarta 55571: Zahir Publishing.
- Dharmayasa, Putu Bagoes & I Gusti Ayu Dewi Adnyani. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Vol. 9 No. 8 Tahun 2020*, 2915-2935.
- Farida, U., & Hartono, S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hadi, Surjo, Arif Rachman, Rahayu Mardikaningsih. 2020. Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon Vol. 3 No. 1 Tahun 2020*.
- Handoko T, H. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, I. 2014. *Mengembangkan SDM. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasan, Iqbal. 2017. *Pokok-pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (1st ed.)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Kristanti, Desi, dan Ria Lestari. 2019. *Kiat – kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produk*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Kuncoro, Mudrajad. 2007. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan (UPP) STIM YKPN.
- Kwesi Armah Tandoh, J. E. E.-A. (2018). "Effective Educational Leadership in the Digital Age: An Examination of Professional Qualities
- Letsoin, Vinca Regina & Sri Langgeng Ratnasari. 2020. Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Karyawan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi Vol. 9 No. 1 Tahun 2020*, 17-34.
- Lupiyoadi, R. I., Ridho Bramulya. 2015. *Praktikum Metode Riset Bisnis. Jakarta: SalembaEmpat*.
- Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta: Andy.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya*.
- Marimin, Agus & Harun Santoso. 2020. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Pada Kinerja Karyawan Bank Muamalat Surakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam Vol. 6 No. 03 Tahun 2020*.
- Mutholib. 2019. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Volume 2 No. 3 Tahun 2019*, 222-236.
- Nawawi, H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rismawati, d. 2018. *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makasar: CELEBES MEDIA PERKASA.
- Robbins. 2010. *Manajemen (Management) Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga
- Robbins & Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.

- Samsuni. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al Falah*, Vol. XVII No. 31 Tahun 2017.
- Sedarmayanti. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bandung: Refikaditama*.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta..
- Sujarweni, V. 2015. *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutanto, Eddy M. & Carin Gunawan. 2013. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis Vol. 4 No. 1 Tahun 2013*, 76-88.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 9. Jakarta: Kencana.