

THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT PT. TASPEN (PERSERO) KCU MAKASSAR

Miftah Farid Salam¹, Mariam Makmur², Kurniawan³

¹ Prodi Manajemen Universitas Ichsan Sidenreng Rappang, E-mail: miftafaridsalamn@gmail.com

² Prodi Manajemen Universitas Ichsan Sidenreng Rappang, E-mail: mariammakmur@gmail.com

³ Prodi Akuntansi Universitas Ichsan Sidenreng Rappang, E-mail: iuaniwaniwan@gmail.com

Abstract: This research aims to find out whether job satisfaction influences the organizational commitment of employees at PT. Taspen (Persero) KCU Makassar. This data collection uses a quantitative approach and primary data sources in the form of questionnaires which are distributed to the entire research population using probability sampling. The population is all employees of PT. Taspen (Persero) KCU Makassar, while the sample is 149 people, has also been tested for regression and correlation, analysis methods and hypothesis testing. The data analysis method uses multiple regression techniques. The research results show that there is no positive and significant influence of compensation on organizational commitment, there is a positive and significant influence of job characteristics on organizational commitment. There is a positive and significant influence on organizational commitment, and there is a positive and significant influence on organizational commitment. This shows that job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment at PT. Taspen (Persero) KCU Makassar.

Keywords: Job Satisfaction and Organizational Commitment

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai pada PT. Taspen (Persero) KCU Makassar. Pengumpulan data ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan sumber data primer dalam bentuk kuesioner yang disebarkan pada seluruh populasi penelitian dengan menggunakan sampel probability sampling. populasinya adalah seluruh karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Makassar, sedangkan sampelnya 149 orang, juga telah diuji regresi dan korelasi, metode analisis dan uji hipotesis. Metode analisis data menggunakan teknik regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap komitmen organisasional, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasional. Terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, serta terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada PT. Taspen (Persero) KCU Makassar

Kata Kunci: Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi

1. PENDAHULUAN

Perusahaan Status Pegawai Negeri Sipil (PNS) banyak diminati oleh masyarakat. Hal ini disebabkan karena adanya jaminan di masa tua untuk para PNS yaitu pensiun. Pensiun dianggap dapat memberikan rasa aman dan nyaman di hari tua tanpa perlu bekerja seseorang yang telah pensiun sebagai aparatur sipil negara tetap menerima penghasilan setiap bulan sampai akhir hayatnya mengikuti kebijakan pemerintah untuk kenaikan gaji PNS. Bagi pribadi yang terbiasa hidup

sederhana pensiun dianggap dapat mencukupi kebutuhan di masa tua tanpa perlu pusing untuk mencari tambahan penghasilan lainnya.

Sebagai salah satu perusahaan milik negara, tujuan utama perusahaan adalah untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, maka analisis terhadap kepuasan kerja pegawai pada organisasi sangat penting. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui factor penyebab tinggi ataupun rendahnya kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan reaksi yang efektif atau afektif terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Kumpulan sentimen di kalangan pekerja mengenai kenikmatan pekerjaan mereka. perspektif luas mengenai pekerjaan seseorang yang menunjukkan kesenjangan antara kompensasi yang diperoleh dan apa yang menurutnya seharusnya dibayar(Firdaus et al., 2023).

Penelitian terdahulu memberikan bukti bahwa kepuasan kerja yang dimensinya meliputi: Kompensasi, karakteristik pekerjaan, promosi, kepercayaan atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional dikemukakan oleh Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008:155). Hasil temuan lain menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional (Siagian, 2013).

Robbins dan Judge (2008), sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan harus disesuaikan agar tidak terlalu mudah dan tidak terlalu sulit bagi karyawan, akan tetapi menurut informasi yang diberikan oleh salah satu pegawai PT.Taspen (Persero) KCU Makassar, pegawai menjelaskan bahwa pekerjaan yang terlalu mudah menyebabkan para pegawai menjadi cepat bosan dan tidak berkembang sebaliknya jika terlalu sulit dapat meningkatkan beban kerja yang jika berlangsung lama dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja dan berdampak pada penurunan komitmen pegawai.

Fenomena lain yang muncul dalam perusahaan tersebut berkaitan dengan komitmen organisasi yaitu kurangnya rasa ikut memiliki (sense of belonging) pegawai terhadap Perusahaan. Pimpinan PT.Taspen (Persero) KCU Makassar dituntut untuk selalu mampu menciptakan kondisi yang mampu menciptakan rasa puas dalam bekerja dan mampu melibatkan pegawai dalam berbagai pengambilan keputusan dan kebijakan perusahaan. Mengingat perusahaan merupakan organisasi bisnis yang terdiri dari orang-orang, maka pimpinan harus dapat membedakan antara kebutuhan individu dengan kebutuhan perusahaan yang dilandasi oleh hubungan manusiawi (Robbins, 2001:18). Sejalan dengan itu seorang pimpinan mampu memotivasi dan menciptakan kondisi sosial yang menguntungkan disetiap pegawai sehingga tercapai komitmen organisasi yang berimplikasi pada meningkatnya kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan Fenomena lapangan tersebut yang menjelaskan bahwa tingkat komitmen organisasional masih rendah dan berdasarkan teori X dan Y serta adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap komitmen organisasional pada PT.Taspen (Persero) KCU Makassar”

2. Tinjauan Teoritis

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan dan tenaga kerja agar efektif membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan Masyarakat, fungsi-fungsi manajemen sumberdaya manusia terdiri dari perencanaan, pengadaan, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentia (P. Hasibuan 2016).

Setiap perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil Tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Oleh karena itu Sumber daya manusia penting dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan karena manusia merupakan elemen dasar yang menggerakkan dan melaksanakan seluruh aktifitas organisasi.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi Hasibuan, (2010:101). Pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa bagaimanapun baiknya suatu organisasi, lengkapnya sarana dan fasilitas kerja, semua itu tidak akan berarti bagi perusahaan apabila tidak ada yang mengatur, menjalankan, dan memeliharanya.

B. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan merupakan penentu utama tingkat kesejahteraan dan kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini mencakup tingkat kepuasan yang dimiliki pekerja terhadap tempat kerjanya, hubungan mereka dengan sesama karyawan, dan keselarasan antara tujuan pribadi dan tugas yang ada. Kepuasan kerja merupakan reaksi yang efektif atau afektif terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Kumpulan sentimen di kalangan pekerja mengenai kenikmatan pekerjaan mereka. perspektif luas mengenai pekerjaan seseorang yang menunjukkan kesenjangan antara kompensasi yang diperoleh dan apa yang menurutnya seharusnya dibayar(Firdaus et al., 2023).

Kepuasan kerja tercemin dari sikap karyawan dalam melakukan pekerjaan yang tinggi. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan memberikan sikap negatif, seperti malas bekerja, tidak disiplin, sering mengeluh tentang pekerjaannya (Nugroho, 2020).

Berdasarkan teori tersebut dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan puas individu karena harapan sesuai dengan kenyataan yang diperoleh ditempat kerja baik dalam hal beban kerja, lingkungan atau kondisi kerja, hubungan denga rekan kerja, dan kompensasi. kepuasan kerja sulit didefinisikan karena rasa puas itu bukan keadaan yang tetap melainkan dapat dipengaruhi dan diubah oleh kekuatan-kekuatan baik dari dalam ataupun dari luar lingkungan kerja.

C. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional mencerminkan tingkatan Dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap pencapaian tujuan (Wibowo 2016). Pegawai yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi adalah pegawai yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga akan menguntungkan bagi organisasi. Moorhead dan Griffin (2013) komitmen organisasi (organizational commitment) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Kreitner dan Kinicki (2014) bahwa komitmen organisasi (organizational commitment) mencerminkan tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya.

3. METODE

Penelitian ini termaksud dalam penelitian penjelasan (*explanatory research*). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian explanatory (penjelasan) bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Pada penelitian ini variabel terikat komitmen organisasional (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas kepuasan kerja (X). Penelitian ini menggunakan analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) dibantu dengan SPSS Ver. 21. Penelitian ini juga termaksud pendekatan kuantitatif, disebut kuantitatif karena banyak menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta dari penampilan dan hasilnya.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka, meskipun juga berupa data kualitatif sebagai pendukungnya, seperti kata-kata atau kalimat yang tersusun dalam angket, kalimat hasil konsultasi atau wawancara antara peneliti dan informan. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kualitatif yang diangkakan misalnya terdapat dalam skala pengukuran.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain, mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat pengujian adalah kalau $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (0,30). Jadi, korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,30, maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Pada perhitungan validitas dan reliabilitas instrumen item masing-masing variabel pada penelitian yang dilakukan menggunakan program SPSS 23.0. Untuk selanjutnya peneliti membuat rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas seperti dalam Tabel dibawah ini:

Table 1
Hasil Uji Validitas

Variabel		r hitung	keterangan
Kompensasi	X1.1	0.954	Valid
	X1.2	0.925	Valid
	X1.3	0.763	Valid
Karakteristik Pekerjaan	X2.1	0.866	Valid
	X2.2	0.941	Valid
	X2.3	0.947	Valid
Promosi Jabatan	X3.1	0.827	Valid
	X3.2	0.946	Valid
	X3.3	0.923	Valid
Kepercayaan Atasan	X4.1	0.749	Valid
	X4.2	0.669	Valid
	X4.3	0.623	Valid
Komitmen Organisasional	Y1.1	0.603	Valid
	Y1.2	0.866	Valid
	Y1.3	0.878	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 21

Dari tabel di atas diketahui bahwa variabel bebas (Komitmen organisasional) dan variabel terikat (Kompensasi, karakteristik pekerjaan, promosi jabatan, kepercayaan atasan) dinyatakan valid karena $r_{hitung} \geq r_{table}$ (0,30). Berdasarkan nilai uji validitas butir instrumen seluruh variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian sudah representatif. Dalam artian mampu mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat.

B. Uji Reabilitas

Suatu instrumen dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien kehandalan (Alpha Cronbach) sebesar 0,6 atau lebih. Jadi jika nilai reliabilitas > nilai Alpha Cronbach (0,6), maka butir kuesioner dikatakan reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas dari data yang peneliti gunakan sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,857	Reliabel
Karakteristik Pekerjaan (X2)	0.907	Reliabel
Promosi Jabatan (X3)	0.881	Reliabel
Kepercayaan Atasan (X4)	0.896	Reliabel
Komitmen organisasional (Y)	0,736	Reliabel

Sumber : Data olahan SPSS Versi 21

C. Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan output SPSS, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,915 yang mengartikan bahwa nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

2) Uji heteroskedastisitas

Berdasarkan output SPSS diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,980, Karakteristik Pekerjaan (X2) sebesar 0,756, Promosi Jabatan (X3) sebesar 0,752, serta Kepercayaan atasan (X4) sebesar 0,869 artinya tidak terjadi Heteroskedastisitas pada variabel Kompensasi (X1), Karakteristik Pekerjaan (X2), Promosi Jabatan (X3) dan Kepercayaan atasan (X4). Pada uji Heteroskedastisitas, dikatakan memenuhi jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas. Dengan demikian disimpulkan bahwa data ini memenuhi uji Asumsi Klasik pada Uji Heteroskedastisitas.

3) Uji Multikolonieritas

Dasar pengambilan keputusan dalam multikolonieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Berdasarkan output diatas maka diketahui bahwa Nilai tolerance variabel Kompensasi (X1) yakni 0,641, Karakteristik Pekerjaan (X2) yakni 0,428, Promosi Jabatan (X3) yakni 0,491 dan Kepercayaan atasan (X4) yakni 0,479 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, Nilai VIF variabel Kompensasi (X1) yakni 1,561, Karakteristik Pekerjaan (X2) yakni 2,336, Promosi Jabatan (X3) yakni 2,035 dan Kepercayaan atasan (X4) yakni 2,467 lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas.

D. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Dari hasil tersebut apabila ditulis dalam bentuk Unstandardized dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 6,747 a + 0,357 X1 + 0,293 X2 + 0,354 X3 + 0,397 X4$$

Model persamaan persamaan regresi unstandardized Coefficients, nilai koefisiennya sebagai berikut:

- 1) Konstanta 6,747 berarti bahwa Komitmen Organisasional akan konstan sebesar 6,747 dipengaruhi variabel Kompensasi (X1), Karakteristik Pekerjaan (X2), Promosi Jabatan (X3) dan Kepercayaan atasan (X4).
- 2) Koefisien regresi X1 sebesar 0,357 memberikan arti bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan 1% pada variabel Kompensasi, maka akan terjadi peningkatan Komitmen Organisasional sebesar 0.357 dan begitu pun sebaliknya.
- 3) Koefisien regresi X2 sebesar 0,293 memberikan arti bahwa Karakteristik Pekerjaan (X2) berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan 1% pada Karakteristik Pekerjaan, maka akan terjadi peningkatan Komitmen Organisasional sebesar 0.293 dan begitu pun sebaliknya.

- 4) Koefisien regresi X3 sebesar 0,354 memberikan arti bahwa Promosi Jabatan (X3) berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan 1% pada Promosi Jabatan, maka akan terjadi peningkatan Komitmen Organisasional sebesar 0.354 dan begitu pun sebaliknya.
- 5) Koefisien regresi X4 sebesar 0,397 memberikan arti bahwa Kepercayaan atasan (X4) berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan 1% pada Kepercayaan atasan, maka akan terjadi peningkatan Komitmen Organisasional sebesar 0.397 dan begitu pun sebaliknya.

E. Hasil Pengujian Hipotesis

1) Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen (Kompensasi, Karakteristik Pekerjaan, Promosi Jabatan, Kepercayaan Atasan) terhadap variabel dependen (Komitmen Organisasional). Sementara itu secara parsial pengaruh dari variabel independen tersebut terhadap Komitmen Organisasional ditunjukkan pada tabel berikut:

Table 2
Hasil perhitungan uji-t

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
(Constant)	6,747	,983		6,864	,000	4,754	8,741
1 X1	,357	,094	,346	3,804	,001	,166	,547
X2	,293	,106	,307	2,757	,009	,077	,508
X3	,354	,092	,399	3,835	,000	,167	,542
X4	,374	,098	,362	3,965	,001	,186	,562

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

2) Uji f Simultan

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X1), (X2), (X3) serta (X4) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Sementara itu secara simultan pengaruh dari variabel independen tersebut terhadap Variabel dependen ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3
Hasil uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	235,755	3	78,585	50,750	,000 ^b
Residual	55,745	36	1,548		
Total	291,500	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1, X2, X3

Pengujian Koefisien regresi Kompensasi, Karakteristik pekerjaan, Promosi jabatan, kepercayaan atasan terhadap Komitmen organisasional. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi, Karakteristik pekerjaan, Promosi jabatan, kepercayaan atasan berpengaruh positif terhadap Komitmen organisasional. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jessica Clairin Tanuwibowo dan Eddy M. Susanto (2014) Hasil penelitian menyatakan bahwa Kompensasi berhubungan positif dengan Komitmen organisasional, karakteristik pekerjaan berhubungan positif dengan Komitmen organisasional, promosi jabatan berhubungan positif dengan Komitmen organisasional dan kepercayaan atasan berhubungan positif dengan Komitmen organisasional. Karena pengaruh hubungan ini menunjukkan nilai positif sehingga mengalami kenaikan maka Komitmen organisasional juga mengalami kenaikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi, Karakteristik pekerjaan, Promosi jabatan, kepercayaan atasan layak diperhitungkan dalam memprediksi komitmen organisasional.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah melakukan penelitian dan diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan membuat komitmen organisasional meningkat
- Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Semakin jelas deskripsi pekerjaan yang diberikan maka akan membuat komitmen organisasional meningkat.
- Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dengan adanya promosi jabatan yang diberikan kepada karyawan semangat kerja, pengalaman, dan kemampuan yang didapatkan maka akan membuat komitmen organisasional meningkat.
- Kepercayaan atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Bila kepercayaan pada atasan meningkat maka komitmen organisasional akan meningkat.

Setelah menarik kesimpulan, maka penilaian mencoba memberi saran kepada pimpinan demi semakin meningkatnya kinerja pegawai di masa yang akan datang, yaitu sebagai berikut:

- Perlu disarankan kepada pihak karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Makassar untuk lebih meningkatkan indikator kebijakan administrasi publik dan strategi yang belum cukup baik yaitu dengan cara agar perusahaan tidak memberikan tekanan kepada para karyawan agar mampu bersaing dengan perusahaan lain.
- Perusahaan mesti lebih meningkatkan indikator proses organisasi yang masih belum maksimal yaitu dengan cara perusahaan melakukan

pengecekan yang lebih mendetail terhadap pekerjaan dari para karyawannya dan perusahaan agar memberikan apresiasi yang lebih baik kepada para karyawannya yang berkinerja memuaskan.

- Karyawan harus mampu memberikan bukti kepada perusahaan bahwa dirinya mampu bekerja secara baik dan disiplin dengan mencapai target kerja yang telah diberikan.
- Saran bagi peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian serupa disarankan untuk menambah variabel penelitian misalnya lingkungan kerja, gaya komunikasi, disiplin kerja dan lain-lain yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

6. DAFTAR PUSTAKA.

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*(Cetakan 1). Zanafa Publishing.
- Firdaus, M. H., Fayruz, M., Fauzi, A., Meyrawati, D., Zulhidayani, M. R., Nathasyah, N., & Ara, S. N. (2023). Pengaruh Perkembangan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pasar Kranji Baru pada Kota Bekasi). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 535–540. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3.1321>.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). *Organizational behavioral*-Ed. 5. Boston: McGraw-Hill
- Malayu S.P. hasibuan, *Manajemem Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016)
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nugraha, Billy. *Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi Linier Berganda dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik*. Surakarta: Pradina Pustaka, 2022.
- Nugroho, M. N., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 149-168.
- Rosminah. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa*. April.
- Siagian, P., Sondang, 2013, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

Wibowo. 2013. Manajemen Kinerja. Jakarta. Rajawali Pers.