

# Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Teladan Prima Group

**Khalid Iskandar\*<sup>1</sup>, Priandono Surohadikusumo<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi, Brebes, Indonesia

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon, Indonesia

e-mail: \*<sup>1</sup>[iskandar.camantara@gmail.com](mailto:iskandar.camantara@gmail.com)

## ABSTRAK

*Kepuasan kerja akan memberikan kontribusi yang besar terhadap kepuasan hidup seseorang. Hal ini akan berdampak pada banyaknya kesempatan untuk dapat menunjukkan kemampuan dirinya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi khususnya pada Teladan Prima Group. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada Teladan Prima Group. Sehingga hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak.*

**Kata kunci:** *kepuasan kerja, komitmen organisasi*

## Abstract

*Job satisfaction will make a major contribution to the satisfaction of one's life. This will have an impact on the many opportunities to be able to show their abilities. This study aims to analyze job satisfaction, organizational commitment, and the effect of job satisfaction on organizational commitment, especially in the Prima Group Example. Based on the results of the study note that there is no significant effect between job satisfaction with organizational commitment in the Prima Group Example. So the alternative hypothesis ( $H_a$ ) is rejected*

**Keywords:** *job satisfaction, organizational commitment*

## INTRODUCTION

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian waktu manusia dihabiskan ditempat kerja. Kepuasan kerja akan memberikan kontribusi yang besar terhadap kepuasan hidup seseorang, karena apabila waktu yang dibutuhkan untuk pekerjaan semakin banyak, maka tingkat sosialpun akan semakin tinggi. Hal ini akan berdampak pada banyaknya kesempatan untuk dapat menunjukkan kemampuan dirinya. Seorang yang tidak puas akan pekerjaannya atau yang kurang

berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran atau masuk keluar kerja. Komitmen organisasi juga mempengaruhi tingkat perputaran pada karyawannya karena komitmen organisasi memberi titik berat secara khusus terhadap kekontinuan faktor komitmen yang menyarankan keputusan untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan atau organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan keinginan untuk pindah kerja.

*Turnover* yang tinggi pada suatu departemen atau divisi organisasi menunjukkan bahwa departemen yang

bersangkutan perlu diperbaiki kondisi atau cara pembinaannya. Karyawan yang meninggalkan pekerjaan mungkin dimotivasi oleh harapan-harapan akibat positif yang menguntungkan dalam pekerjaannya yang baru, karena karyawan menginginkan penghasilan yang lebih besar, tantangan dalam pekerjaan, perkembangan karier, suasana organisasi yang mendukung atau yang lainnya. Jika kemudian karyawan tersebut memperoleh apa yang diharapkan, maka hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri sendiri dan kepuasan.

Oleh karena itu organisasi harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya untuk meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi, karyawan yang lebih komit pada organisasi terbukti mempunyai sikap yang lebih menyenangkan terhadap pekerjaan dan organisasi. Hal ini akan membuat pihak perusahaan semakin stabil sehingga akan mempermudah dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini akan membahas mengenai bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi khususnya Pada Teladan Prima Group. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi khususnya pada Teladan Prima Group.

## LITERATURE REVIEW

Kepuasan kerja merupakan suatu penilaian perasaan positif terhadap pekerjaan sehingga karyawan dapat bekerja sama, membantu, dan saling menghargai, dan melakukan pekerjaan dengan baik dan maksimal yang dipengaruhi oleh gaji, pekerjaan dalam suatu organisasi, keterlibatan karyawan, recruitment dan seleksi, pelatihan dan

pembelajaran[1]. Kepuasan kerja dapat diukur menjadi kepuasan kerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang rendah, dimana kepuasan kerja karyawan yang tinggi dapat dilihat dari produktifitasnya serta kinerja perusahaan yang menjadi lebih efektif [2]. Dari kedua pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya yang dicerminkan oleh upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, prestasi kerja dan mutu pengawasan.

Tolak ukur mengenai kepuasan kerja setiap perusahaan berbeda, diantaranya yaitu jumlah absensi, turnover tenaga kerja, semangat dalam bekerja, serta keluhan-keluhan yang terjadi [3]. Sedangkan kepuasan kerja dapat dibentuk dari indikator sikap atasan, hubungan rekan sekerja, system kompensasi, system karir, dan lingkungan kerja[4]

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana suatu individu memihak organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi[5]. Selain itu komitmen organisasi merupakan suatu identifikasi rasa keterlibatan dan kesetiaan yang ditampilkan pekerja terhadap organisasinya[6]. Berdasarkan uraian di atas peneliti mengambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat dari seseorang anggota dan keterlibatan dalam suatu organisasi secara sukarela dan berusaha keras untuk semua kepentingan organisasi.

Komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan sesuatu yang disarankan oleh karyawan dan dapat menimbulkan perilaku positif yang dimilikinya, sehingga Dengan adanya

kepuasan kerja cenderung mengakibatkan keinginan yang kuat dari seseorang anggota dan keterlibatan dalam suatu organisasi secara sukarela dan berusaha keras untuk semua kepentingan organisasi. Menurut pendekatan perilaku komitmen seseorang terhadap organisasi berhubungan erat dengan lamanya seseorang dalam organisasi di mana ia bekerja. Menurut pendekatan sikap komitmen dipandang sebagai suatu sikap di mana individu melibatkan diri dalam organisasi tertentu sekaligus mendukung tujuan-tujuan organisasi tersebut.

Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai hasil pekerjaannya. Pada dasarnya, kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari hasil pekerjaannya yang di awal dan proses pelaksanaan sampai dengan menyelesaikan suatu pekerjaan. Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan pegawai meningkat.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mencoba mengemukakan suatu hipotesis sebagai berikut :

Ho :  $r = 0$  artinya bahwa diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

Ha :  $r \neq 0$  artinya bahwa diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

## METHODS

Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Teladan Prima Group, perlu diadakan suatu penelitian khusus terhadap kepuasan kerja dan komitmen

organisasi pada Teladan Prima Group. Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel sebanyak 30 orang responden pada Teladan Prima Group, karena seluruh populasi dijadikan sampel. Berikut ini gambaran tentang responden dari segi jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia dan berdasarkan peringkat dari responden. Rangkuman mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terangkum pada Tabel 1.

**Table 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Laki-laki	21	70
2	Perempuan	9	30
<b>JUMLAH</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber: data primer pada Teladan Prima Group

Berdasarkan Tabel 1, jumlah karyawan berjenis kelamin laki-laki pada Teladan Prima Group sebanyak 21 orang atau 70% dan yang berjenis kelamin perempuan 9 orang atau 30%.

Sedangkan rangkuman mengenai karakteristik responden berdasarkan usia terdapat pada Tabel 2.

**Table 2. Karakteristik responden berdasarkan usia**

Usia	Jumlah Responden	
	Dalam Angka	%
< 25 tahun	1	3,33
25-35 tahun	9	30
36-46 tahun	20	66,67
>46 tahun	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer pada Teladan Prima Group.

Berdasarkan Tabel 2 sebagian besar responden dalam penelitian ini berusia antara 36 - 46 tahun yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 66,67%, kemudian diikuti responden yang berusia antara 25 - 35 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 30%, responden yang berusia di

bawah 25 tahun sebanyak 1 orang atau sebesar 3,33%. Sedangkan Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dijelaskan dalam Tabel 3.

**Table 3. Karakteristik berdasarkan pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	
	Dalam Angka	%
SLTP	0	0
SLTA	3	10
D1/D2/D3	5	16,67
Sarjana (S1)	22	73,33
Pasca Sarjana (S2)	0	0
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer pada Teladan Prima Group

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan mayoritas responden adalah responden yang tamat SLTA sebanyak 3 orang atau sebesar 10%, tamat Sarjana (S-1) yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 73,33%, responden yang tamat D3 sebanyak 5 orang atau sebesar 16,67%, dan responden yang tamat Pasca Sarjana (S-2) sebanyak 0 orang atau tidak ada.

Penilaian ini menggunakan metode penelitian Asosiatif. Mengingat jumlah populasi yang sedikit, oleh karena itu peneliti menggunakan sampling jenuh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Teladan Prima Group sebanyak 30 responden. Di mana seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 30 responden.

### Operasionalisasi Variabel dan Pengukurannya

Penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu:

1. Variabel Independen (Variabel Bebas).

Yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya atau mempengaruhi variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi

variabel Independen (Variabel Bebas) adalah Kepuasan kerja (X). Kepuasan kerja adalah ukuran yang dinyatakan oleh seorang karyawan atas harapan dan kenyataannya dalam isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji, rekan kerja dan kondisi pekerjaan selama karyawan bekerja pada suatu organisasi. Dengan menggunakan skala pengukuran data adalah skala ordinal dan skala untuk instrumen adalah skala Likert.

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat).

Yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Komitmen Organisasi (Y). Komitmen organisasi adalah ukuran berdasarkan keinginan yang kuat dari seseorang anggota dan keterlibatan dalam suatu organisasi secara sukarela dan berusaha keras untuk semua kepentingan organisasi. Dengan menggunakan skala pengukuran data adalah skala ordinal dan skala untuk instrumen adalah skala Likert.

Dalam operasionalisasinya, kedua variabel tersebut di atas kemudian dijabarkan lagi menjadi item-item variabel yang kemudian akan dijadikan dasar dalam penyusunan pernyataan dalam angket. Secara ringkas penjabaran operasionalisasi variabel tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.

**Table 4. operasional variable keputusan kerja (x) dan pengukurannya**

Variable	Indikator	Skala pengukuran
Kepuasan kerja	1. Balas jasa yang adil dan layak	Skala likert 5 = sangat puas
	2. Penempatan yang tepat sesuai keahlian	4 = puas 3 = cukup puas
	3. Berat ringannya pekerjaan	puas

	4. Suasana dan lingkungan pekerjaan	2 = kurang puas 1 = tidak puas
	5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan	
	6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya	
	7. Sifat pekerjaan	

## RESULTS AND DISCUSSION

### Analisis kepuasan kerja

Untuk menganalisis kepuasan kerja pada Teladan Prima Group, maka peneliti mengadakan survei langsung terhadap para karyawan pada Teladan Prima Group dengan cara meminta keterangan melalui angket yang disebarakan secara acak dengan jumlah sampel 30 responden. Kuesioner ini berupa pernyataan tentang indikator kepuasan kerja terdiri dari : balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan. Hasil penilaian responden terhadap kepuasan kerja terangkum pada Tabel 5.

**Table 5. presentasi hasil jawaban kepuasan kerja (variable x)**

Variabel (X)	Keterangan	Jumlah Jawaban	(%)
Kepuasan Kerja	Sangat Baik (SB)	17	3,33
	Baik (B)	162	77,14
	Cukup Baik (CB)	37	17,62
	Tidak Baik (TB)	4	1,90
	Sangat Tidak Baik (STB)	-	-

<b>Jumlah</b>	<b>210</b>	<b>100</b>
---------------	------------	------------

Berdasarkan Tabel 5, diketahui sebanyak 17 jawaban atau 3,33% menyatakan sangat baik, sebanyak 162 jawaban atau 77,14% menyatakan baik, sebanyak 37 jawaban atau 17,62% menyatakan cukup baik, sebanyak 4 jawaban atau 1,90% menyatakan tidak baik.

Penjelasan di atas memberikan indikasi bahwa kepuasan kerja pada Teladan Prima Group menyatakan baik, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 162 jawaban atau 77,14% menyatakan baik.

### Analisis komitmen organisasi

Untuk mengukur komitmen organisasi pada Teladan Prima Group, maka peneliti menyebarkan kuesioner kepada 30 responden. Kuesioner ini berupa pernyataan tentang indikator komitmen organisasi yang terdiri dari keberlanjutan, kedekatan, pengendalian. Adapun hasil penelitian responden terhadap komitmen organisasi pada Teladan Prima Group pada Tabel 6. **Table 6. Prosentase hasil jawaban komitmen organisasi (variable Y)**

Variabel (Y)	Keterangan	Jumlah Jawaban	(%)
Komitmen Organisasi	Sangat Baik (SB)	22	12,22
	Baik (B)	132	73,33
	Cukup Baik (CB)	21	11,67
	Tidak Baik (TB)	5	2,78
	Sangat Tidak Baik (STB)	-	-
<b>Jumlah</b>			<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 6, diketahui sebanyak 22 jawaban atau 12,22% menyatakan sangat baik, sebanyak 132 jawaban atau 73,33% menyatakan baik,

sebanyak 21 jawaban atau 11,67% menyatakan cukup baik, sebanyak 5 jawaban atau 2,78% menyatakan tidak baik. Penjelasan di atas memberikan indikasi bahwa komitmen organisasi pada Teladan Prima Group adalah baik, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden sebanyak 132 atau 73,33% menyatakan baik.

### Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Teladan Prima Group, maka dalam hal ini peneliti menggunakan data kuantitatif (analisis statistik) yaitu koefisien korelasi Rank Spearman, Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis.

Untuk menganalisis keeratan hubungan antara variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi menggunakan rumus Rank Spearman sebagai berikut :

$$\begin{aligned} r_s &= 1 - \frac{6 \sum di^2}{n^3 - n} \\ &= 1 - \frac{6(2933)}{30^3 - 30} \\ &= 1 - 0,65250278 \\ &= 0,34749722 \\ &= 0,3475 \text{ (dibulatkan)} \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data dan hasil perhitungan statistik di atas, diketahui bahwa koefisien korelasi rank spearman ( $r_s$ ) sebesar 0,3475. Ini berarti telah terjadi hubungan linear positif, yaitu makin besar nilai variabel kepuasan kerja (X) maka makin besar nilai variabel komitmen organisasi (Y) dan sebaliknya makin kecil nilai variabel kepuasan kerja (X) maka makin kecil nilai variabel komitmen organisasi (Y). Hal ini berarti bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada Teladan Prima Group memiliki korelasi tingkat hubungan yang rendah.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada Teladan Prima Group, maka dilakukan perhitungan Koefisien Determinasi (Kd) adalah :

$$\begin{aligned} Kd &= r_s^2 \times 100\% \\ Kd &= (0,3475)^2 \times 100\% \\ Kd &= 0,1208 \times 100\% \\ Kd &= 12,08\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka diinterpretasikan bahwa variabel kepuasan kerja (X) mempunyai pengaruh terhadap variabel komitmen organisasi (Y) pada Teladan Prima Group sebesar 12,08% dan sisanya dipengaruhi faktor lain sebesar 87,92%.

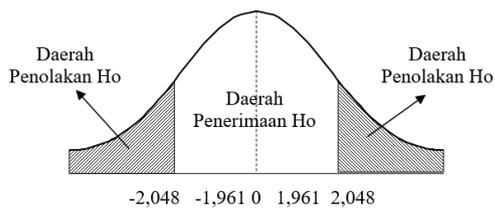
Untuk mengetahui taraf signifikasinya maka selanjutnya nilai  $r_s$  kita substitusikan ke dalam rumus uji t, sebagai berikut:

$$t_{hitung} = r_s \sqrt{\frac{n-2}{1-r_s^2}}$$

$$\begin{aligned} t_{hitung} &= 0,3475 \times 5,6433 \\ t_{hitung} &= 1,96104675 \\ t_{hitung} &= 1,961 \text{ (dibulatkan)} \end{aligned}$$

Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 1,961 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n - 2 = 30 - 2 = 28$  pada  $\alpha = 0,025$  (tes 2 pihak) adalah 2,048. Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$ . Dengan demikian, hipotesis yang peneliti ajukan *ditolak*, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Teladan Prima Group.

Pengujian hipotesis tersebut di atas dapat digambarkan seperti Gambar 1.



**Gambar 1. Uji signifikansi koefisien korelasi dengan uji dua pihak**

## CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian tentang kepuasan kerja dengan indikator terdiri balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan pada Teladan Prima Group ternyata sebanyak 17 jawaban atau 3,33% menyatakan sangat baik, sebanyak 162 jawaban atau 77,14% menyatakan baik, sebanyak 37 jawaban atau 17,62% menyatakan cukup baik, sebanyak 4 jawaban atau 1,90% menyatakan tidak baik dan dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden mengenai kepuasan kerja menyatakan baik.

Selain itu komitmen organisasi dengan indikator terdiri dari keberlanjutan, kedekatan, pengendalian pada Teladan Prima Group ternyata sebanyak 22 jawaban atau 12,22% menyatakan sangat baik, sebanyak 132 jawaban atau 73,33% menyatakan baik, sebanyak 21 jawaban atau 11,67% menyatakan cukup baik, sebanyak 5 jawaban atau 2,78% menyatakan tidak baik dan dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden mengenai komitmen organisasi menyatakan baik.

Sedangkan berdasarkan koefisien korelasi rank spearman diperoleh  $r_s = 0,3475$  hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada Teladan

Prima Group adalah rendah dan bersifat positif, yang berarti di antara kedua variabel tersebut terdapat korelasi yang searah. Sedangkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh 12,08%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 87,92% sedangkan berdasarkan uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} = 1,961$  lebih kecil dari  $t_{tabel} = 2,048$  sehingga hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dapat ditolak artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada Teladan Prima Group.

## REFERENCES

- [1] Megaster, Takni., Puspitasari, Ria., 2018, Analisa Penyebab Kepuasan Kerja Yang Diakibatkan Oleh Etika Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Karyawan PT Ecosif Multi Kreasi, *Dynamic Management Journal*, No.1 Vol.2, pp.10-21, [online] available at: <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj/article/view/588/393>
- [2] Sari, Nenin, Kartika., 2019, Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, *Jurnal PSIKORNEO*, No.1 Vol.7, pp.123-134, [online] available at: [http://ejournal.psiologi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2019/04/jurnal%20nenin%20\(04-29-19-02-23-22\).pdf](http://ejournal.psiologi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2019/04/jurnal%20nenin%20(04-29-19-02-23-22).pdf)
- [3] Y, Syaharudin., 2016, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Cabang Samarinda, *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, No.1 Vol.13, pp.59-72, [online] available at: <http://journal.feb.unmul.ac.id/inde>

- [x.php/KINERJA/article/view/363/57](https://ojs.unud.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/363/57)
- [4] Nurcahyani, Ni Made., Adnyani, I.G.A. Dewi., 2016, Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, *E-Jurnal Manajemen UNUD*, No.1 Vol.5, pp.500-532, [online] available at: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/16159/11543>
- [5] Sugeng, Achmad., Amboningtyas, D., 2017, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Komitmen Organisasi Di CV. Gema Insani Mandiri Semarang, *Jurnal Of Management*, No.3 Vol.3, [online] available at: <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/viewFile/705/686>
- [6] Guridno, Aberar., Sinambela, L.P., 2019, Pengaruh Diklat dan Komitmen Organisasi Terhadap Kompetensi dan Implikasinya Kepada Kinerja Pegawai Biro Kesekretariatan Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Tahun 2018, *Jurnal Sosial dan Humanoria*, No.7 Vol.4, pp.991-1032, [online] available at: <http://journal.unas.ac.id/populis/article/view/589/484>