

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KOTA PARE-PARE

Haslinda

^{1,2}Jl. Sultan Alauddin No. 212 Makassar, Telp. 0411-861281

³Jurusan Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

ABSTRAK

Haslinda. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Pare-pare.

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan kedisiplinan secara parsial terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah Kota Pare-pare; 2) Mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan kedisiplinan secara simultan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah Kota Pare-pare; 3) Mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pegawai sekretariat daerah Kota Pare-pare.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: 1) Secara parsial komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah Kota Pare-pare; 2) Secara simultan menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah Kota Pare-pare; 3) variabel kedisiplinan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator pengukuran akan secara langsung mempengaruhi kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Pare-pare.

Kata Kunci: Organisasi, Kompetensi SDM dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Haslinda. 2019. *The Effect of Organizational Commitment, Human Resource Competence and Discipline on the Performance of Pare-Pare City Regional Secretariat Employees.*

This study aims to: 1) determine the effect of organizational commitment, human resource competence, and discipline partially on the performance of the regional secretariat employees of Pare-pare City; 2) Knowing the effect of organizational commitment, human resource competence, and discipline simultaneously on the performance of the regional secretariat employees of Pare-pare City; 3) Knowing the most dominant variables that affect employee performance at the regional secretariat employees of Pare-pare City.

The data collection method used is a questionnaire. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis. The results of the study conclude that: 1) Partially organizational commitment, human resource competence, and discipline have a positive and significant effect on the performance of the regional secretariat employees of Pare-Pare City; 2) Simultaneously shows that organizational commitment, human resource competence, and discipline affect the performance of the regional secretariat employees of Pare-Pare City; 3) the discipline variable is the most dominant variable affecting employee performance. This shows that all measurement indicators will directly affect the performance of the Pare-Pare City Regional Secretariat Employees.

Keywords: Organization, HR Competence and Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia berperan penting dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja pegawai. Pegawai sebagai sumber daya terpenting yang dibutuhkan organisasi diharapkan merupakan orang-orang yang mampu memberikan tenaga, bakat, kemampuan, kreatifitas, dan usaha mereka untuk kemajuan organisasi. Perkembangan teknologi menuju kompetensi yang semakin berkembang, organisasi menuntut pegawai yang mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi tersebut. Hal tersebut menjadi prioritas karena pegawai merupakan faktor penentu dalam mengoperasikan faktor-faktor produksi lainnya dalam organisasi. Mangkunegara (2013).

Keberhasilan sebuah organisasi sangat didukung oleh bagaimana organisasi mencapai kinerja pegawainya. Secara umum, kinerja mengarah kepada sikap dari individu tersebut terhadap pekerjaannya. Para karyawan yang mempunyai sikap yang positif maka memiliki tingkat kinerja yang tinggi, demikian juga sebaliknya Mathis dan Jackson (2008). Reaksi positif dan negative terlihat pada pegawai tergantung dari kinerja yang mereka dapatkan. Pegawai akan merasakan semangat kerja yang tinggi dan kegairahan dalam memulai pekerjaannya jika kinerja tercapai, namun jika tidak tercapai maka pegawai berusaha menghindari lingkungan sosialnya seperti mengundurkan diri dari perusahaan, bolos kerja, melakukan sabotase, sengaja melakukan kesalahan dalam bekerja, aktif pemogokan dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari aktivitas organisasi Sutrisno (2009).

Menurut (Badjuri, Arifah dan Romadhon 2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional mempengaruhi berbagai perilaku penting agar organisasi dapat tumbuh mana kala harapan kerja terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja. Hubungan dari kepuasan kerja dengan turnover intention dan komitmen organisasi lebih dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebagai antecedent dari komitmen organisasional (Iqbal et.al 2014)

Sekretariat Daerah Kota Pare-pare salah organisasi Pemerintah Daerah terus memperhatikan peningkatan kualitas sumber daya manusia memenuhi tuntutan pembangunan yang dalam era otonomi daerah sekarang ini memiliki wewenang yang lebih besar dibandingkan sebelum otonomi daerah. Peningkatan sumber daya manusia diarahkan untuk meningkatkan kualitas pegawai, agar lebih memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggungjawab, disiplin, keadilan, dan kewibawaan, sehingga dapat mengimbangi tuntutan pembangunan daerah. Sekretariat Daerah Kota Pare-pare merupakan pusat dari segala kegiatan Administrasi pada Kota Pare-pare. Dimana semua leading sektor atau Organisasi Perangkat Daerah (OPD) harus melalui Koordinasi pada Sekretaris Daerah yang merupakan jabatan tertinggi pada Struktur Pemerintahan Kota Pare-pare. Baik itu berupa Administrasi tata kelola persuratan sampai kegiatan Fisik, semuanya diwajibkan melalui Kantor Sekretariat Daerah Kota Pare-pare.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Pare-pare”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut: 1) Apakah komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan kedisiplinan berpengaruh secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Pare-pare; 2) Apakah komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan kedisiplinan berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Pare-pare; 3) Variable manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Pare-pare

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut: 1) Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan kedisiplinan secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Pare-pare; 2) Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan kedisiplinan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota

Pare-pare; 3) Untuk menganalisis variable yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Pare-pare

METODE PENELITIAN

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) Observasi, yaitu pengamatan yang dilakukan secara langsung terhadap obyek yang diteliti dalam hal ini Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Pare-pare; 2) Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada beberapa karyawan yang dijadikan sebagai responden.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: a) Data Primer, data yang diperoleh langsung dari responden yang terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pertanyaan dan wawancara; b) Data Sekunder, data yang diperoleh melalui studi dokumentasi dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal, majalah dan juga internet untuk mendukung penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2011) populasi adalah wilayah yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah karyawan di Sekretariat Daerah Kota Parepare sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja sejumlah 111 orang. Populasi yang dipilih adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah merupakan tenaga inti dari Sekretariat Daerah Kota Parepare, sementara pegawai honor adalah pelengkap dan membantu pekerjaan PNS.

Sampel

Sampel adalah himpunan bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Dari populasi penelitian, sampel yang menjadi sumber informasi bagi penulis yaitu sebanyak 86 orang. Pengambilan sampel ini berdasarkan penggunaan rumus *Slovin* (Darnisa, 2012).

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Dimana:

N = Jumlah Populasi

n = Sampel unit

e = *Level of error* (0,05),

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Teknis analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia kerja dan kedisiplinan terhadap variabel (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai. Pengujian dilakukan secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dan diolah melalui program aplikasi komputer SPSS 20.0.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

X₁ = Komitmen organisasi

X₂ = Kompetensi sumber daya manusia

X₃ = Kedisiplinan

b₁b₂b₃ = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Responden

Pembahasan dalam penelitian ini adalah bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kota parepare. Untuk melakukan penelitian ini, maka diperlukan bentuk identifikasi responden yang meliputi usia

responden, jenis kelamin responden, pendidikan terakhir responden, dan lama bekerja responden. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 86 pegawai

Analisis Regresi Berganda

Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia kerja dan kedisiplinan terhadap variabel (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai. diolah melalui program aplikasi komputer SPSS 20.0.

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang dirumuskan. Oleh sebab itu, jawaban sementara ini harus diuji kebenarannya secara empiris. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi berganda dan diolah menggunakan *software* SPSS v20 diperoleh hasil (*output*) hasil regresi berganda. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| (Constant) | 8.807 | 1.691 | | 5.207 | .000 |
| 1 TX1 | .107 | .058 | .162 | 1.855 | .037 |
| TX2 | .205 | .105 | .192 | 1.947 | .045 |
| TX3 | .620 | .136 | .497 | 4.553 | .000 |

Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Hasil analisis regresi linier sederhana seperti pada tabel di atas dapat ditulis persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

$$Y = 8.807 + 0,10 X^1 + 0,20 X^2 + 0,62 X^3$$

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi Dari tabel Coefficients kita bisa melihat banyak hal terkait gambaran pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara satu persatu. Tabel ini juga memberikan informasi mengenai lolos tidaknya Uji Multikolinieritas dalam Uji Asumsi Klasik melalui nilai Tolerance dan VIF. Berikut perinciannya satu persatu:

Pada Kolom *Unstandardized Coefficients* kita dapat memperoleh dua jenis informasi, yaitu nilai *coefficient* itu sendiri dan standar errornya. Dari output diatas kita

dapat lihat nilai *coefficient* dari masing masing sebagai berikut: a) Koefisien Constant (Konstanta) sebesar 8.807 dengan standar error yang cukup tinggi yaitu 1.691. Artinya nilai dari variabel kinerja sebesar 8.807; b) Variabel komitmen organisasi memiliki koefisien sebesar 0,107 dengan standar error 0,058. Sedangkan nilai dari signifikansinya sebesar 0,037; c) Variabel kompetensi sumber daya manusia memiliki koefisien 0,205 dengan standar error 0,105. Sedangkan nilai dari signifikansinya sebesar 0,045; d) Variabel kedisiplinan memiliki koefisien 0,620 dengan standar error 0,136. Sedangkan nilai dari signifikansinya sebesar 0,000; e) Sehingga bisa dikatakan bahwa variabel komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pembahasan

Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia dan kedisiplinan) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Untuk melihat t tabel dalam pengujian hipotesis pada model regresi, perlu menentukan derajat bebas atau degree of freedom dan hal ini ditentukan dengan rumus:

$$\mathbf{Df = n - k}$$

Dimana n = Banyaknya observasi dalam kurun waktu data.

Dimana k = Banyaknya variabel (bebas dan terikat).

Pada analisis regresi digunakan probabilitas dengan mencari nilai tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% = 0,05$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k$ atau $86-4 = 82$ (n adalah jumlah kurun waktu pada observasi dan k adalah jumlah variabel). Dengan pengujian 1 sisi (signifikansi = 0,05) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 1,664 sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Berdasarkan hasil output SPSS diatas, kita dapat melihat dimana nilai t-hitung $1.855 > 1.664$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.037 < 0.05$, maka disimpulkan hipotesis diterima, artinya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare; 2) Berdasarkan hasil output SPSS diatas, kita dapat melihat dimana nilai t-hitung $1.947 > 1,664$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,045 < 0,05$, maka disimpulkan hipotesis diterima, artinya

kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare; 3) Berdasarkan hasil output SPSS diatas, kita dapat melihat dimana nilai t-hitung $4.553 > 1,664$ dengan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare. Sehingga bisa dikatakan bahwa variabel komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan (uji F) dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia dan kedisiplinan secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare.

Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

| | Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 134.717 | 3 | 44.906 | 29.933 | .000 ^b |
| | Residual | 123.016 | 82 | 1.500 | | |
| | Total | 257.733 | 85 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), TX3, TX1, TX2

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Untuk melihat F tabel dalam pengujian hipotesis pada model regresi, perlu menentukan derajat bebas atau degree of freedom (df) atau dikenal dengan df2 dan juga dalam F tabel disimbolkan dengan N2. Hal ini ditentukan dengan rumus:

$$df1 = k - 1$$

$$df2 = n - k$$

Dimana n = Banyaknya observasi dalam kurun waktu data.

Dimana k = Banyaknya variabel (bebas dan terikat).

Dalam pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 5% atau 0,05, dalam hal ini bisa kita uji dengan rumus tersebut. Pada $df1 = 4 - 1 = 3$ dan pada $df2 = 86 - 4 = 82$, maka nilai F tabel adalah 2,72. Berdasarkan hasil output SPSS di atas kita dapat melihat dimana nilai F ratio lebih besar dari pada nilai F tabel ($29.93 > 2.72$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare.

Kedisiplinan Berpengaruh Dominan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil penelitian ini ternyata variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kedisiplinan terbukti memiliki pengaruh yang paling dominan dari pada variabel bebas yang lain yaitu variabel komitmen organisasi dan kompetensi sumber daya manusia, Hal tersebut terlihat pada uji regresi berganda yang menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan memiliki nilai terbesar dengan dan nilai t-hitung $4.553 > 1,664$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai variabel komitmen organisasi dan kompetensi sumber daya manusia, sehingga ini membuktikan bahwa variabel kedisiplinan secara linier sangat berkaitan dan terbukti lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1) Secara parsial komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan kedisiplinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare; 2) Secara simultan menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 3) Variabel Kedisiplinan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semua indikator pengukuran akan secara langsung mempengaruhi kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut; 1) Perlu penerapan komitmen organisasi, kompetensi sumber daya manusia, dan kedisiplinan yang lebih baik lagi pada berbagai kondisi dan situasi sehingga dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare; 2) Sebagai pusat Organisasi pada Pemerintah Kota Parepare Sekretariat Daerah Kota Parepare untuk memperhatikan dan meningkatkan dari beberapa penunjang kinerja pegawai, khususnya kedisiplinan perlu ditingkatkan guna mendukung peningkatan kinerja pegawai di masa akan datang; 3) Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar bisa mencari faktor dan indikator lain sebagai alat untuk mengukur pengaruh dari

pengembangan karir untuk menjawab penyebab tidak adanya pengaruh terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare; 4) Implikasi dari hasil penelitian ini atas ilmu pengetahuan yang didukung oleh kajian empiris (penelitian terdahulu) memberikan hasil yang sama yaitu kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian lanjutan. Teori-teori tentang kedisiplinan dan kinerja pegawai berlaku atau terbukti; 5) Implikasi hasil dimana terdapat variabel lain yaitu kompensasi dan kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian lanjutan; 6) Keterbatasan Penelitian ini hanya menggunakan Variable Komitmen Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kedisiplinan dalam memprediksi kinerja pegawai. Ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi menjelaskan kinerja pegawai sebesar 52,3%. Dengan demikian masih terdapat 47,7% faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kinerja karyawan, seperti: Kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi. Namun penelitian ini tidak mengindahkan kondisi organisasi yang mempengaruhi komitmen organisasi, kompetensi dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai, misalnya: kondisi organisasi yang sedang stagnan atau *develop* (berkembang) atau bahkan *decline* (menurun).

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Safaruddin. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Keunggulan Kompetitif. Yogyakarta; Penerbit BPFE.
- Arifah dan Romadhon. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi, Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada KAP di Jawa Tengah dan DIY). Universitas StikuBank : Semarang
- Hasibuan, Malayu. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta : Penerbit Bumi Aksara. 2015. Organisasi dan Kompetensi sumber daya manusia. Cetakan keenam. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Iqbal, et.al. (2014). The Impact of organizational commitment, Job Satisfaction, Job Stress and Leadership Support Outturnover Intention in Educational Institutes. International Journal Of Human Resource Studies Vol1.4, no.5.1-15.
- L. Mathis, Robert & H.Jakson, John. (2011). Human Resource Management (Edisi10). Jakarta : Salemba Empat.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Cetakan Ke tujuh. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Manullang, M. 2011. *Manajemen Personalia Jakarta* : Penerbit Ghalia Indonesia. Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson (2011). *Human Resource Management, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat
- Siagian. Sondang P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesepuluh Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Admisistrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.