

<http://ejournal.universitasmahendradatta.ac.id/index.php/satyagraha>

PENGARUH KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PDAM TIRTA MANGUTAMA PENULISAN ARTIKEL

Ni Luh Gede Putu Purnawati¹, Pande Ketut Ribek²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati
Denpasar

Jl. Kamboja No.11A, Dangin Puri Kangin, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali
80233

Email : purnawati0505@gmail.com

Abstrak –Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan situasional dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada PDAM Tirta Mangutama. Populasi dan sampel yang diambil sebanyak 78 responden, dengan metode penentuan sampel menggunakan teknik sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, studi dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, analisis determinasi uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan situasional dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PDAM Tirta Mangutama. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lainnya.

Kata kunci: *Kepemimpinan Situasional, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja*

Abstract – Job satisfaction is a general attitude which is the result of several specific attitudes towards work factors, self-adjustment and individual social relations outside of work. The purpose of this study was to determine the effect of situational leadership and organizational commitment on job satisfaction at PDAM Tirta Mangutama. The population and samples taken were 78 respondents, with the method of determining the sample using a census technique. Data collection was carried out through observation, documentation studies, interviews and questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression, determination analysis F test, and t test. Research results show Situational leadership and organizational commitment have a positive and significant effect on job satisfaction at PDAM Tirta Mangutama. Future research can develop this research by using other variables.

Keywords: *Situational Leadership, Organizational Commitment, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia adalah sumber untuk mencapai keunggulan kompetitif karena kemampuannya untuk mengkonversi sumber daya lainnya (uang, mesin, metode dan material) ke dalam hasil (produk/jasa). Pesaing dapat meniru sumber lain seperti teknologi dan modal tetapi tidak untuk sumber daya manusia yang unik (Hasibuan, 2018:13).

Salah satu sasaran penting pada sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/pegawai. Martoyo (2018:2019) menyatakan dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaanya, akan merasa puas dengan adanya keseuaian antara kemampuan, keterampilan, dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subjektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaanya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya.

Sementara setiap pegawai secara subjektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan. Salah satu

faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepemimpinan situasional. Menurut Terry (2018) mengartikan kepemimpinan sebagai aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Pimpinan yang mampu memahami dan mampu melakukan komunikasi yang baik akan membuat pegawai nyaman dalam bekerja sehingga pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja dan kepuasan kerja akan menjadi lebih baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komitmen organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2018) definisi untuk komitmen organisasi yaitu seberapa tingkatkan kepercayaan pegawai dan bagaimana pegawai dapat menerima tujuan dari organisasinya sehingga berdampak pada seberapa besar keinginan pegawai tersebut untuk tetap berada pada organisasinya atau tidak pada organisasinya. Sopiah (2018) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sebuah sikap yang dapat meggambarkan bahwa seseorang khusnya pegawai yang berkerja di tempat tersebut dapat mengenal organisasi serta tujuan-tujuan yang ingin dicapai organisasi tersebut.

Penelitian dilakukan di PDAM Tirta Mangutama. Salah satu masalah yang dihadapi perusahaan adalah

tingkat kepuasan kerja dimana masih banyak pegawai yang bolos kerja dengan berbagai alasan. Hal ini tentu akan memberikan dampak yang sangat besar bagi operasional. Masalah kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian lebih dari pihak pimpinan. Malah kepuasan kerja dapat dilihat dari adanya keterlambatan kerja yang cukup tinggi dalam operasional perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 karyawan, hal ini disebabkan karena kurangnya komunikasi antara karyawan dengan pimpinan. Sering kali pimpinan terlalu sibuk dengan tugasnya yang membuat pimpinan kurang dekat dengan pegawai. Karyawan seringkali lebih berfokus dengan pekerjaan dan kurang bersosialisasi dengan pegawai. Berdasarkan hasil observasi, beberapa pegawai juga tidak mau diminta bekerja lembur atau membantu mengerjakan pekerjaan pegawai lain karena tidak adanya uang lembur yang diberikan perusahaan. Beberapa karyawan juga menyatakan merasa keberatan bila diminta mengerjakan tugas pegawai lain yang berhalangan hadir. Kondisi ini menunjukkan komitmen organisasi yang rendah.

Masalah lain yang terjadi adalah masalah pemberdayaan pegawai dimana pegawai tidak diberikan kesempatan untuk menyelesaikan masalah yang dihadap dengan caranya sendiri dan harus berpatokan dengan metode lama yang ada di dinas dan sesuai dengan SOP yang sudah ada. Hal ini membuat minimnya

METODE

kepercayaan yang diberikan kepada pegawai.

Penelitian yang dilakukan Sintaasih (2018) menemukan bahwa kepemimpinan situasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik kepemimpinan situasional maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan. Hal ini didukung penelitian Mattalatta (2019) yang menemukan bahwa kepemimpinan situasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan yang baik akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja. Berlawanan dengan penelitian Hardono (2020) yang menemukan bahwa kepemimpinan situasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya membaik atau memburuknya kepemimpinan tidak akan menyebabkan perubahan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan Natassia (2018) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik komitmen organisasi maka kepuasan kerja akan menjadi semakin baik. Hal ini didukung oleh penelitian oleh Senawan (2021) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasi yang tinggi akan menyebabkan kepuasan kerja menjadi lebih baik. Berlawanan dengan penelitian Wibawa dan Putra (2018) yang menemukan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

1) Penelitian ini dilakukan pada PDAM Tirta Mangutama, yang beralamat di Jl. Bedahulu No.3, Dauh Puri Kaja, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali 80111 Telephone: (0361) 421845. Objek dari penelitian ini adalah kepemimpinan situational, komitmen organisasi, pemberdayaan pegawai dan kepuasan kerja pada PDAM Tirta Mangutama. Populasi dari penelitian adalah pegawai PDAM Tirta Mangutama yang berjumlah 78 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus yaitu semua anggota

populasi dijadikan sampel. Teknik sensus dipilih karena populasi dalam penelitian ini tergolong kecil. Sampel dari penelitian adalah pegawai PDAM Tirta Mangutama yang berjumlah 78 orang. Metode pengumpulan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Menurut Sugiyono (2018) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI Instrumen Penelitian

2) Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen

Indikator Variabel	Item Pernyataaan	Koefisien Korelasi	> 0,3	Keterangan
Memerintah	X1.1	0,808	0,3	Valid
Menawarkan	X1.2	0,792	0,3	Valid
Partisipasi	X1.3	0,849	0,3	Valid
Wewenang	X1.4	0,769	0,3	Valid
Afektif	X2.1	0,776	0,3	Valid
Berkelanjutan	X2.2	0,830	0,3	Valid
Normatif	X2.3	0,695	0,3	Valid
Keterlibatan	X3.1	0,899	0,3	Valid
Kepercayaan	X3.2	0,879	0,3	Valid
Kepercayaan Diri	X3.3	0,854	0,3	Valid
Komunikasi	X3.4	0,833	0,3	Valid
Menangtang	Y1	0,739	0,3	Valid
Ganjaran	Y2	0,826	0,3	Valid
Kondisi Kerja	Y3	0,907	0,3	Valid
Rekan Kerja	Y4	0,841	0,3	Valid
Kesesuaian Pekerjaan	Y5	0,834	0,3	Valid

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan hasil Uji validitas pada Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien dari masing-masing instrumen penelitian $> 0,3$ yang berarti instrumen penelitian dari variabel kepemimpinan situasional (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) dan kepuasan kerja (Y) adalah *valid*.

3) Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Situasional (X_1)	0,819	Reliabel
Komitmen Organisasi (X_2)	0,654	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,886	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2, dapat dijelaskan bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel yaitu kepemimpinan situasional (X_1) dan komitmen organisasi

(X_2) kepuasan kerja (Y) memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, maka masing-masing variabel sudah reliabel.

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.693	1.592		.291
	Kepoemimpinan SItuasional	.487	.137	.379	3.556
	Komitmen Organisasi	.563	.223	.288	2.525

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 3 diperoleh suatu persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,693 + 0,487 X_1 + 0,563 X_2$$

1. Nilai koefisien konstanta sebesar 1,693 menunjukkan bahwa nilai variabel kepuasan kerja adalah sebesar 1,693 apabila kepemimpinan situasional dan komitmen organisasi sama dengan nol (0).
2. Nilai koefisien regresi kepemimpinan situasional sebesar

0,487. Hal ini menunjukkan jika variabel lain konstan, setiap kenaikan satu satuan variabel kepemimpinan situasional maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,487.

3. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,563. Hal ini menunjukkan jika variabel lain konstan, setiap kenaikan satu satuan variabel komitmen organisasi maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,487.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4
Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.80287312
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.089
	Negative	-.100
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.054 ^c
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data diolah, 2023

Hasil Tabel 4 di atas menunjukkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,054 lebih besar dari 0,05. Dengan
 2. Uji Multikolinearitas

demikian dapat dikatakan bahwa variabel tersebut normal.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KS	.484	2.065
	KO	.422	2.369

. Dependent Variable: Y

Hasil perhitungan pada Tabel 5 menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* > 0,10. Hasil perhitungan nilai *varians infation factor* (VIF) juga menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai VIF < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada

multikolinearitas pada variabel bebas dalam model regresi

Tabel 6
Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.340	1.128		.301
	KS	-.019	.097	-.032	-.192
	KO	-.047	.158	-.052	-.295

a. Dependent Variable: ABS_RES

hasil uji *Glejser* pada Tabel 6 dapat dijelaskan nilai signifikansi, semua variabel bebas bernilai $Sig. > 0,05$. Hal

ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Determinasi

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.593	.577	1.839
a. Predictors: (Constant), KS,KO,PP				
b. Dependent Variable: Y				

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai *Adjust R Square* sebesar 0,577 bahwa tingkat korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 57,7% yang artinya variabel independen dalam penelitian

ini yaitu kepemimpinan situasional, komitmen organisasi dan pemberdayaan pegawai mampu menjelaskan 57,7% kepuasan kerja dan sisanya 42,3% dijelaskan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji F

Tabel 8
Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	364.761	3	121.587	35.950
	Residual	250.277	74	3.382	
	Total	615.038	77		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), KS,KO,PP

Berdasarkan Tabel 8 hasil uji signifikansi simultan (uji F) diatas menunjukkan bahwa nilai F sebesar 35,950 dengan tingkat signifikansi 0,000 karena nilai signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa

variabel kepemimpinan situasional, komitmen organisasi dan pemberdayaan organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil Uji t

Tabel 9
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.693	1.592		1.064	.291
	KS	.487	.137	.379	3.556	.001
	KO	.563	.223	.288	2.525	.014

a. Dependent Variable: Y

1. Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan bahwa : Nilai t variabel kepemimpinan situasional adalah 3,556 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Nilai t variabel komitmen organisasi adalah 2,525 dan nilai signifikansi 0,014 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Situasional Terhadap Kepuasan Kerja

Robbins (2018) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Thoha (2018) mendefinisikan kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia

baik perorangan maupun kelompok. Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan situasional sebesar 0,487 dengan tingkat signifikansi 0,001 yang mana < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepemimpinan situasional berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja diterima. Hipotesis yang pertama, bahwa kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sintaasih (2018), Mattalatta (2019) dan Mustofa (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2018) definisi untuk komitmen organisasi yaitu seberapa tingkatnya kepercayaan pegawai dan bagaimana pegawai dapat menerima tujuan dari organisasinya sehingga berdampak pada seberapa besar keinginan pegawai tersebut untuk tetap berada pada organisasinya atau tidak pada organisasinya. Hal ini menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja diterima. Hipotesis yang kedua, bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Natassia (2018), Senawan (2021) dan Ibrahim dkk (2021) yang menyatakan bahwa

komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. **SIMPULAN DAN SARAN**

1) Simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PDAM Tirta Mangutama; (2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PDAM Tirta Mangutama.

Beberapa saran yang dapat diberikan adalah: (1) pimpinan PDAM Tirta Mangutama dapat melakukan komunikasi yang baik seperti menjaga nada bicara, intonasi dan mendengarkan keluhan karyawan kepada semua karyawannya agar karyawan mampu melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan baik; (2) karyawan meningkatkan keinginan untuk bertahan di perusahaan dengan Berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,563 dengan tingkat signifikansi 0,014 yang mana < 0.05 . memberikan semangat dan menjaga kenyamanan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja di PDAM Tirta Mangutama; (3) pimpinan PDAM Tirta Mangutama dapat memberikan pekerjaan ke karyawan lebih bervariasi atau lebih berbeda dari pekerjaan atau tugas sebelumnya seperti dilakukannya kombinasi pekerjaan yang membuat karyawan merasa tertantang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya ucapkan terimakasih kepada pengelola jurnal Ilmiah satya graha yang telah mendukung publikasi dalam tulisan saya semoga tulisan saya ini dapat diterima untuk dipublikasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraiz Aneela, Tahira malik Tabassum, Sobia Raja, Mohammad Jawad. 2018. Empowerment Effects and Employees Job Satisfaction. *Academic Reseach Internasional*, 3(3), pp: 392-400.
- Akbar Syed Waqar, Muhamad Yousuf, Naeem Ullah, and Ahmed imran Hunjua. 2018. Impact of Employee Empowerment on Job Satisfaction An Eperical Analisys of Pakistani Service Industry. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research in Business*, 2 (11), pp: 680-685.
- Amalia, D. R., Swasto, B., & Susilo, H. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Universitas Brawijaya, 36(1), 137–146.
- Fischer, F. 2018. *Evaluating Public Policy*. Chicago: Nelson-Hall Publishers.
- Fischer, F. 2019. Beyond Empiricism: Policy Inquiry in Post-positivist Perspective. *Policy Studies Journal*, Vol. 26 No.1, 129-146.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS* 23. Edisi 8. Semarang : Penerbit Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Haji Masagung. Jakarta.
- Handoko, Rambe. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*
- Harahap, S. 2018. *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Hartono, Jogiyanto. 2018. *Analisis dan Desain Sistem Informasi*. Pendekatan terstruktur teori dan praktis aplikasi bisnis. Andi. Yogyakarta.
- Hidayat. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention : *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*
- Locke, E.A. 2018. Toward A Theory of Task Motivation and Incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*. pp: 68-106.
- Kotler & Keller. 2018. *Manajemen Pemasaran*. PT. Macaman Jaya Cemerlang. Jakarta.
- Kotler. 2018. *Manajemen Pemasaran*. Edisi Keempat belas, Jakarta: PT. Indeks
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan pertama. Penerbit: Remaja Rosdakarya, Bandung

- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2018. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Martoyo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Manulang, M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Nitisemito, A.S. 2018. *Manajemen Personalia*. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pareraway, A.S. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*. vol. 6, no. 3. pp. 1828-1837.
- Rehman, Khalid., Zia-Ur Rehman., Naveed Saif., Abdulk Sattar Khan., Allah Nawaz., Shafiq Ur Rehman. 2018. Impact of Job Satisfaction on Organizational Commitment: A Theoretical Model for Academicians in HEI of Developing Countries like Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 3(1):80-89.
- Robbins, Stephen. 2018. *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sareshkeh, Siavash Khodaparast., Fatemeh Ghorbanalizadeh Ghaziani., and Seyed Morteza Tayebi. 2018. Impact of Organizational Justice Perceptions on Job Satisfaction and Organizational Commitment: *The Iranian Sport Federations Perspective*. *Annals Of Research*, 3(8):4229-4238.
- Sari, Triana Kartika., dan Andre D Witjaksono. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(3):827-836.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke 15, Lembaga Penerbit Alfabeta Bandung.
- Utama, Suyana. 2019. *Aplikasi Analisis Kuantitatif*. Denpasar: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Venkat R. Krishnan. 2018. Transformational leadership and outcomes: Role of relationship duration. *Leadership and Organizational Journal*, 26(5/6), 442-457.
- Wibowo. 2018. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers