



**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA**

SKRIPSI

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI (*ORGANIZATIONAL
COMMITMENT*) DAN KEPUASAN KERJA (*JOB SATISFACTION*)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (*JOB PERFORMANCE*) DI PT
SELVA INDONESIA, JAKARTA**

Diajukan oleh:

Nama : JEFFRI WIJAYA

Nim : 115090395

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR
SARJANA EKONOMI**

2013

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : JEFFRI WIJAYA

NIM : 115090395

PROGRAM/JURUSAN : S1/ MANAJEMEN

BIDANG KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

JUDUL SKRIPSI :PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI (*ORGANIZATIONAL COMMITMENT*) DAN KEPUASAN KERJA (*JOB SATISFACTION*) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (*JOB PERFORMANCE*) DI PT SELVA INDONESIA, JAKARTA.

Jakarta, Januari 2013

(Drs. Yanuar, M.M)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

SETELAH LULUS UJIAN KOMPREHENSIF / SKRIPSI

NAMA : JEFFRI WIJAYA

NIM : 115090395

PROGRAM JURUSAN : S1 / MANAJEMEN

MATA KULIAH POKOK : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI
(*ORGANIZATIONAL COMMITMENT*) DAN KEPUASAN
KERJA (*JOB SATISFACTION*) TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (*JOB PERFORMANCE*) DI PT SELVA
INDONESIA, JAKARTA.

TANGGAL : 23 JANUARI 2013

KETUA PENGUJI

(Dra. Mimi, SA., MM.)

TANGGAL : 23 JANUARI 2013

ANGGOTA PENGUJI

(Drs. Yanuar, MM.)

TANGGAL : 23 JANUARI 2013

ANGGOTA PENGUJI

(Andi Wijaya, SE., MM.)

ABSTRAK

UNIVERSITAS TERUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

- (A) JEFFRI WIJAYA (115090395)
- (B) PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI (ORGANIZATIONAL COMMITMENT) DAN KEPUASAN KERJA (JOB SATISFACTION) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (JOB PERFORMANCE) DI PT SELVA INDONESIA, JAKARTA.
- (C) VIII + 87 halaman ; 2013 ; gambar 3 ; tabel 22
- (D) MANAJEMEN SDM
- (E) Abstrak :Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada PT SELVA INDONESIA. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada 50 responden sebagai sampel penelitian. Variabel dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Analisis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- (F) Daftar Acuan 34 (1974–2012)

(G) Dr. Yanuar, M.M.

KATA PENGANTAR

Puji syukur dan terima kasih penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas anugerah yang diberikanNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI (*ORGANIZATIONAL COMMITMENT*) DAN KEPUASAN KERJA (*JOB SATISFACTION*) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (*JOB PERFORMANCE*) DI PT SELVA INDONESIA, JAKARTA”.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana pada program studi strata 1 (S1) Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi di Universitas Tarumanagara.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan bantuan, terutama kepada:

1. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara
2. Bapak Drs. Yanuar, M.M., selaku Dosen Pembimbing Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan masukan dan bimbingan selama proses penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Ignatius Roni Setiawan S.E., Msi, selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara
4. Seluruh Staf dan Karyawan PT Selva Indonesia yang telah membantu memberikan data-data yang menjadi objek dalam penelitian ini.
5. Yang tercinta Papa dan Mama yang selalu memberikan semangat, doa, perhatian, dan dukungan yang tiada henti sehingga selalu mendapatkan tambahan semangat yang untuk menyelesaikan ini skripsi ini.

6. Yang tercinta cici, koko, kakak ipar, dan keponakan yang lucu, Lusiana, Suryadi, Yulia dan Dave atas semangat, perhatian dan dukungan yang tidak terhingga.
7. Buat sahabatku semua, eka, fano, mey, jessi, riko, nicky, agus, nelli, yulia, dan epot yang selalu memberikan semangat, dorongan dan bantuan yang tidak terhingga kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
8. Teman-teman satu bimbingan dan satu perjuangan untuk menyelesaikan skripsi kevin wijaya dan andreas wijaya.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu per satu yang telah memberikan bantuan dan dorongan selama penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran-saran yang sifat membangun untuk kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca yang memerlukannya.

Jakarta, Januari 2013

Jeffri Wijaya

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
 BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Permasalahan	
1. Latar Belakang	1
2. Identifikasi	5
3. Pembatasan	5
4. Perumusan masalah	6
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian	
1. Tujuan Penelitian	7
2. Manfaat Penelitian	7
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Definisi Variabel	8

	B. Kerangka Teori	12
	C. Penelitian yang Relevan	18
	D. Kerangka Pemikiran	22
	E. Pengembangan Hipotesa	25
BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Populasi dan Metode Pemilihan Sampel	26
	B. Operasional Variabel	27
	C. Metode Pengumpulan Data	36
	D. Analisis Validitas dan Reliabilitas	37
	E. Analisis Data	38
BAB IV	ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
	A. Uji Analisis Validitas dan Reliabilitas	45
	B. Deskripsi Subyek dan Obyek Penelitian	49
	C. Analisis Data	57
	1. Uji Asumsi	60
	2. Analisis Regresi Berganda	63
	3. Pengujian Hipotesis	
	a. Uji F (uji secara bersama-sama)	64
	b. Uji-t (secara parsial)	65
	c. Uji R^2 (R square)	66
	D. Pembahasan	67
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	69

B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	74
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	97

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil wawancara mengenai komitmen organisasi	3
Tabel 1.2 Hasil wawancara mengenai kepuasan kerja	4
Tabel 2.1 Penelitian relevan	18
Tabel 3.1 Operasional variabel mengenai komitmen organisasi	27
Tabel 3.2 Operasional variabel mengenai kepuasan kerja	30
Tabel 3.3 Operasional variabel mengenai kinerja	33
Tabel 3.4 Skala likert	35
Tabel 4.1 Hasil Pengujian validitas terhadap komitmen organisasi	45
Tabel 4.2 Hasil pengujian validitas terhadap kepuasan kerja	46
Tabel 4.3 Hasil pengujian validitas terhadap kinerja	48
Tabel 4.4 Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel	49
Tabel 4.5 Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin	50
Tabel 4.6 Deskripsi responden berdasarkan usia	50
Tabel 4.7 Deskripsi responden berdasarkan lama kerja	51
Tabel 4.8 Hasil kuesioner pada komitmen organisasi	52
Tabel 4.9 Hasil kuesioner pada kepuasan kerja	53
Tabel 4.10 Hasil kuesioner pada kinerja	56
Tabel 4.11 Hasil rata-rata tanggapan responden mengenai kuesioner	58
Tabel 4.12 Uji multikolinearitas	62
Tabel 4.13 Analisis regresi berganda	64
Tabel 4.14 Hasil uji nilai F	65
Tabel 4.15 Hasil uji R-Square	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	24
Gambar 4.1 Diagram Normal Probability	61
Gambar 4.2 Diagram Pencar(Scatter Plot)	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Lembar Kuesioner	74
Lampiran 2 : Hasil descriptive statistics	80
Lampiran 3 : Hasil reliabilitas	84
Lampiran 4 : Hasil analisis regresi berganda	85
Lampiran 5 : Hasil uji F	86
Lampiran 6 : Hasil uji t	86
Lampiran 7 : Hasil R-Square	86
Lampiran 8 : Hasil uji normalitas	87
Lampiran 9 : Hasil heteroskedastisitas	88
Lampiran 10 : Hasil multikolinearitas	88
Lampiran 11 : Hasil validitas	89

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau perusahaan harus memiliki tujuan yang harus dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut, manajemen organisasi harus memperhatikan dan mengelola Sumber Daya Manusia (SDM). Karena, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal suatu organisasi atau perusahaan yang paling dapat diandalkan dalam penciptaan nilai keunggulan bersaing yang berkelanjutan karena memenuhi kriteria faktor keunggulan bersaing yaitu sulit di tiru oleh pesaing, berdurasi panjang, dan dapat di kembangkan secara berkelanjutan. Maka dari itu Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi.

Kinerja karyawan merupakan faktor penentu bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Bila kinerja karyawan baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaannya juga baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan yang di tunjukkan dengan meningkatnya laba ataupun produktivitas perusahaan. kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh banyak hal diantaranya kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Peran komitmen karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam menyelesaikan tugas sangatlah penting. Karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan memiliki tingkat komitmen yang berbeda antara satu dengan lainnya. Karyawan yang memiliki komitmen

organisasi yang tinggi pada biasanya akan meningkatkan kinerja karyawan dan dapat membuat menurunkan tingkat perputaran tenaga kerja. Sehingga, membuat komitmen menjadi hal penting bagi organisasi karena menentukan tingkat kinerja karyawan. Dengan adanya komitmen tersebut dapat membuat karyawan bekerja dengan penuh inovasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaan demi kemajuan organisasi atau perusahaan. Anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja tidak dapat dipandang sebelah mata. Kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan bila tidak di jaga dengan baik. Peningkatan kepuasan kerja karyawan merupakan gambaran prestasi perusahaan secara keseluruhan yang akhirnya akan mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Apabila dalam lingkungan kerja seorang karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan diantaranya pendapatan yang baik, rekan kerja dan atasan yang menyenangkan serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri maka dapat dipastikan kinerja karyawan akan buruk.

PT Selva Indonesia adalah perusahaan yang berdiri pada tahun 2000 dan bergerak dibidang penerangan listrik yang memiliki visi, misi dan tujuan. Namun, beberapa waktu terakhir ini PT Selva Indonesia kurang dapat memenuhi tujuan seperti turunnya laba perusahaan dan meningkatnya tingkat absensi karyawan. Penyebab dari tidak tercapainya tujuan perusahaan yaitu kinerja karyawan yang semakin menurun. Hal ini dapat ditunjukkan dengan wawancara awal terhadap 12 orang karyawan di bagian pemasaran. Wawancara tersebut dilakukan dengan mengajukan beberapa pertanyaan mengenai komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan menggunakan beberapa indikator utama. indikator komitmen yaitu kesamaan nilai pribadi, loyalitas terhadap organisasi, dan lama kerja di perusahaan. Tabel di bawah ini merupakan hasil awal mengenai komitmen, yaitu :

Tabel 1.1**Hasil wawancara mengenai variabel komitmen**

No	Komitmen	Setuju	Tidak setuju	Rata-rata (%)	Jumlah karyawan (orang)
1	Mematuhi peraturan yang ada di perusahaan	3	9	Setuju : 25 Tidak setuju : 75	12
2	Kesediaan menerima tugas yang diberikan	4	8	Setuju : 33 Tidak setuju : 67	12
3	Memiliki rasa bangga terhadap perusahaan	5	7	Setuju : 42 Tidak setuju : 58	12

Penyebab terakhir yaitu kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan indikator umum seperti tingkat gaji yang diperoleh oleh karyawan, rekan kerja, dan lingkungan kerja karyawan. Tabel dibawah ini merupakan hasil awal mengenai kepuasan kerja, yaitu :

Tabel 1.2**Hasil wawancara mengenai variabel kepuasan kerja**

No	Kepuasan kerja	Setuju	Tidak setuju	Rata-rata (%)	Jumlah karyawan (orang)
1	Dapat mengatur waktu walaupun banyak pekerjaan	2	10	Setuju : 8 Tidak setuju : 92	12
2	Sudah mantap dengan pekerjaan yang sekarang	6	6	Setuju : 50 Tidak setuju : 50	12

3	Cara pemimpin menangani bawahan	6	6	Setuju : 50 Tidak setuju : 50	12
---	------------------------------------	---	---	----------------------------------	----

Melihat beberapa fenomena yang terjadi pada karyawan PT Selva Indonesia menunjukkan adanya ketidakpuasan kerja dalam diri karyawan. Berdasarkan uraian tersebut kinerja karyawan di perusahaan dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT Onna Prima Utama dengan judul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI (*ORGANIZATIONAL COMMITMENT*) DAN KEPUASAN KERJA (*JOB SATISFACTION*) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (*JOB PERFORMANCE*) PADA PT SELVA INDONESIA, JAKARTA”**

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latar belakang masalah diatas, maka masalah-masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut :

- a. Penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan.
- b. Hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
- c. Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pembatasan Masalah

Pada penulisan skripsi ini, penulis hanya akan membahas obyek penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Subyek penelitian dibatasi pada karyawan bagian pemasaran yang ada pada PT Selva Indonesia, dengan waktu penelitian dari bulan November sampai dengan Desember 2012.

4. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka pokok-pokok masalah yang akan dibahas dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Selva Indonesia, Jakarta?
- b. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Selva Indonesia, Jakarta?

B. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan di atas, yaitu :

- a. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Selva Indonesia, Jakarta.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Selva Indonesia, Jakarta.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut :

a. Secara Teoritis

Untuk melatih daya tanggap dan kritis akan kondisi dan persoalan-persoalan yang terjadi pada perusahaan, serta menambah pengetahuan dan wawasan tentang masalah SDM pada perusahaan.

Penelitian ini juga diharapkan dapat berguna sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan meneliti mengenai masalah pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Secara Praktis

Penelitian ini dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi pihak manajemen perusahaan untuk meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan karyawan. Dengan adanya hal tersebut, diharapkan dapat berguna dalam menentukan strategi pengambilan keputusan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sudiro. (2009). "Pengaruh komitmen keorganisasian dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga edukasi/dosen (Studi di Bramawijaya Malang)," *Jurnal aplikasi manajemen*. Vol. 7. No. 1.
- Aritonang, R, Lerbin R. (2009). *Penelitian pemasaran. Edisi Pertama*. Jakarta : universitas Tarumanagara.
- Corry Yohana. (2012). "Pengaruh profesionalisme, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMPN pamulang – tangerang selatan," *EconoSains*. Vol. 10. No.2.
- Dessler, Garry. (2000). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Prehalindo.
- Elmuti, Dean., Yunus Kathawala. (1997). "An Investigation into Effects of ISO 9000 on Participants' Attitudes and Job Performance," *Production and Inventory Management Journal*. Second Quarter.
- Gibson, Ivancevich, dan Donnelly. (1997). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses. Alih Bahasa, Edisi Kedelapan. Jilid Dua*. Jakarta: Binarupa aksara.
- Griffin, Ricky W. & Ebert, Ronald J. (1996). *Pengantar bisnis. Jilid Pertama. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta : Prenhallindo.
- Hani Handoko. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Cetakan Ketiga*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Imam Ghozali. (2001). *Analisis Multivariate dengan Menggunakan SPSS*. Semarang : Undip.
- _____. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Ketiga*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Karsono. (2008). "Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dengan motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi," *Jurnal akuntansi & bisnis*. Vol. 8. No. 2. 151-164.
- Locke, E.A. (1997). *Esensi Kepeimpinan*. Jakarta : Mitra Utama.
- Luthans, Fred. (2005). *Organizational Behavior. Eight Edition*. Boston : McGrawhill,Inc.
- Lynn McFarlane Shore and Harry J. Martin. (1989). *Job Satisfaction and Commitment Organizational in Relation To Work Performance and Turnover Intentions*. Georgia: Tavistock Institute of Human Relations.

- McNeese-Smith, Donna. (1996). "Increasing employee productivity, job satisfaction and organizational commitment," *Journal of hospital & health services administration*.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace theory research and application*. California: Sage Publications.
- Moehariono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mowday et. al. (1979). "The measurement of organizational commitment," *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247.
- Northcraft, Gregory and Margareth A. Neale. (1993). *Organization Behavior: A Management Challenge. Second Edition*. The Dryden Press Harcourth Brace College Publisher.
- Ostroff, Cheri. (1992). "The Relationship Between Satisfaction, Attitudes, and Performance : An Organizational Level Analysis," *Journal of Applied Psycholog.*, Vol 77 no 6.
- Porter et. al. (1974). *Motivation and Work Behavior*. New York : Accademic Press.
- Robbins, P.S. (2003). *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi, Aplikasi. Jilid I Terjemahan*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- _____. (2006). *organizational behavior. 11th Edition*. New Jersey : Prentice Hall.
- _____. (2007). *Organization Behavior. 12th Edition*. New York : pearson prentice hall.
- Sedarmayati. (2000). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja (Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomo dan kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan)*. Bandung : Cv. Mandar Maju.
- Sekaran, Uma, Roger Bougie. (2010). *Research Methods for Business*. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Steers R.M. (2000). *Introduction to Organizational Behavior. 3rd edition*. Glenview, Illinois: Scott, Foreman and Company.
- Sugiyono. (2007). *Metode penelitian bisnis. Cetakan kesepuluh*. Bandung: Alfabeta.
- Suyadi Prawirosentono. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan ; Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Tobing, K.L. Diana Sulianti. (2009). "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara," *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*. Vol.11. No. 1. 31-37.
- Wang, Gao Liang. et. al. (2012). "The Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover intention on Organizational operating performance: as Exemplified with

Employees of Listed Property Insurance Companies in Taiwan,” *Research in Business and Management*. Vol. 1(2), pp.41-53.

www.isjd.com