

Kepuasan Kerja sebagai Faktor Pendorong Komitmen Organisasional Kelompok Tani di Kabupaten Pangandaran

Kusuma Agdhi Rahwana¹, Evilia Sri Yuniar²

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

agdhikusuma@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work motivation and job satisfaction simultaneously or partially on the Organizational Commitment of the Karangjaladri Village Farmer Group. Where farmers are lazy to farm and cannot carry out the program that has been prepared by the farmer group management, because it is recorded that an area of 105 hectares of rice fields is often traversed by tides which cause many farmers to experience crop failure. So that the land is now abandoned/unused and the farmers suffer losses and cannot keep their commitment to managing their fields. The number of population and samples that will be used as research objects are members of the Karangjaladri Village Farmer Group, which are 42 people. Data collection techniques used in this study were questionnaires and interviews. Hypothesis testing in this study using multiple regression analysis, correlation, and determination. The results showed that there was a significant effect either simultaneously or partially between work motivation and job satisfaction on organizational commitment in the Karangjaladri Village Farmers Group. The greatest influence is found in the variable job satisfaction on organizational commitment.*

Keywords : *motivation; job satisfaction; organizational commitment*

Abstrak: Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan maupun parsial terhadap Komitmen Organisasional Kelompok Tani Desa Karangjaladri. Dimana para petani menjadi malas untuk bertani dan tidak bisa melaksanakan program yang sudah disusun oleh pengurus kelompok tani, karena tercatat seluas 105 hektar sawah sering dilalui pasang surut air laut yang menyebabkan banyak petani mengalami gagal panen. Sehingga lahan tersebut kini banyak ditinggalkan/tidak digunakan dan para petani mengalami kerugian dan tidak bisa menjaga komitmen untuk mengelola sawahnya. Jumlah populasi dan sampel yang akan dijadikan objek penelitian adalah Anggota Kelompok Tani Desa Karangjaladri yaitu sebanyak 42 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik angket dan wawancara. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda, korelasi, dan determinasi. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada Kelompok Tani Desa Karangjaladri. Pengaruh yang paling besar terdapat pada variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci: motivasi; kepuasan kerja; komitmen organisasi

PENDAHULUAN

Komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan, yang mana SDM memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi. Menciptakan tujuan organisasi secara efektif dan efisien pada organisasi sangat dibutuhkan kerjasama antar anggota kelompok yang baik.

Kelompok Tani sebenarnya hanya merupakan salah satu dari beberapa bentuk Kelembagaan Tani yang ada di Indonesia. Kelompok Tani memiliki banyak fungsi yang sebenarnya lebih diarah untuk mencapai kemandirian petani. Namun belakangan Kelompok Tani lebih identik sebagai sarana mendapatkan bantuan pemerintah dan telah kehilangan peran utamanya yaitu sebagai sarana belajar, wahana kerjasama dan unit produksi. Pertemuan kelompok yang merupakan sarana pengembangan kelompok tani telah jarang dilaksanakan, akibatnya banyak Kelompok Tani yang telah kehilangan fungsi dan perannya dalam pembangunan pertanian.

Kelompok Tani Karya Gumilar dan Kelompok Ternak Lumba-lumba Karya Jaya yang berlokasi di Desa Karangjaladri, Parigi, Kabupaten Pangandaran merupakan kelompok yang memiliki potensi besar untuk menciptakan innovation food estate. Pasalnya kawasan yang dikelola oleh kedua kelompok ini cukup luas di antaranya wilayah persawahan, perladangan, dan peternakan. Hanya saja, potensi sumber daya alam yang dikelola memiliki tantangan terutama dalam pengelolaan lahan sawah pasang surut dan pengolahan limbah ternak. Tercatat seluas 105 hektar sawah sering dilalui pasang surut air laut yang menyebabkan banyak petani mengalami gagal panen sehingga lahan tersebut kini banyak ditinggalkan/tidak digunakan. Sehingga para petani mengalami kerugian dan tidak bisa menjaga komitmen untuk mengelola sawahnya.

Hal ini berdampak juga terhadap komitmen organisasi di kelompok tani. Para petani menjadi malas untuk bertani dan tidak bisa

melaksanakan program yang sudah disusun oleh pengurus kelompok tani. Beberapa cara sudah dilakukan oleh para pengurus agar lahannya bisa digunakan secara optimal, seperti mendatangkan penyuluh, melakukan pelatihan. Namun para petani yang tetap berkomitmen pada pengolahan lahannya masih belum semuanya. Hal ini diduga karena kurangnya motivasi para petani dalam mengelola lahan yang selalu mengalami banjir. Selain itu budaya melaut disana menjadikan prioritas petani sebagai mata pencahariannya. Sehingga dalam mengelola lahan darat kurang diminati.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan maupun parsial terhadap Komitmen Organisasional Kelompok Tani Desa Karangjaladri. Kemudian mvariabel mana yang paling dominan mempengaruhi komitmen organisasional.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2018) yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, dengan merumuskan hipotesis dan dijawab menggunakan metode pengumpulan data survei dalam bentuk pembagian kuesioner kepada anggota Kelompok Tani Desa Karangjaladri. Jumlah populasi dan sampel yang akan dijadikan objek penelitian adalah Anggota Kelompok Tani Desa Karangjaladri yaitu sebanyak 42 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik angket dan wawancara.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda, korelasi, dan determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	2,883	1,712		1,684	,102			
Motivasi	,459	,101	,459	4,526	,000	,855	,625	,305
Kepuasan	,338	,065	,530	5,226	,000	,873	,679	,352

a. Dependent Variable: Komitmen

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan program SPSS versi 21 dari Tabel 1 output SPSS pada Tabel *coefficients*, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,883 + 0,459X_1 + 0,338X_2$$

Dimana :

Y = Komitmen Organisasional

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Kepuasan Kerja

a = 2,883

b₁ = 0,459

b₂ = 0,338

Persamaan regresi tersebut menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) memberikan kontribusi pada Komitmen Organisasional (Y), yang berarti bahwa kontribusi dari Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Anggota Kelompok Tani Desa Karangjaladri memiliki kriteria positif (karena bertanda +) yaitu sebesar 0,459 untuk setiap kenaikan Motivasi Kerja dan 0,338 untuk setiap kenaikan Kepuasan Kerja pada Anggota Kelompok Tani Desa Karangjaladri.

Koefisien regresi positif tersebut menunjukkan semakin baik Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja pada Anggota Kelompok Tani Desa Karangjaladri maka Komitmen Organisasional pun akan semakin meningkat. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui Anggota Kelompok Tani Desa Karangjaladri, Kepuasan Kerja memiliki kontribusi yang lebih kecil dari pada Motivasi Kerja hal tersebut dapat dilihat dari koefisien regresinya yang lebih kecil.

Table 2.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,925 ^a	,855	,846	,98469

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Motivasi

b. Dependent Variable: Komitmen

Nilai koefisien korelasi (r) dari hasil perhitungan pada Tabel *model summary* diperoleh nilai sebesar 0,925 yang menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) dengan variabel Komitmen Organisasional (Y) memiliki hubungan yang sangat kuat.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Anggota Kelompok Tani Desa Karangjaladri, dapat dilihat dari output SPSS pada Tabel *model summary*. Dari Tabel *model summary* diperoleh angka R *square* sebesar 0,855. R *square* dapat juga disebut koefisien determinasi yang berkisar antara 0 sampai 1, dengan catatan semakin besar R *square* maka akan berpengaruh pada Komitmen Organisasional pada Anggota Kelompok Tani Desa Karangjaladri. Dari perhitungan didapat R *square* 0,855 atau 85,5% dimana hal ini berarti Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada Anggota Kelompok Tani Desa Karangjaladri. Semakin bagus Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja pada Anggota Kelompok Tani Desa Karangjaladri maka Komitmen Organisasional cenderung meningkat. Sedangkan sisanya yaitu 100% - 85,5% = 14,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti keamanan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan ciri pekerjaan, dll.

Table 3.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183,143	2	91,572	94,441	,000 ^a
	Residual	31,028	32	,970		
	Total	214,171	34			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Motivasi

b. Dependent Variable: Komitmen

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

terhadap Komitmen Organisasional pada Anggota Kelompok Tani Desa Karangjaladri secara simultan dilakukan uji F. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 21 pada Tabel ANOVA diketahui Fhitung adalah sebesar 94,441 sedangkan FTabel sebesar 3,27 atau sig ($,000^a$) \leq alpha (α) (0,05). Berdasarkan hasil perhitungan ternyata Fhitung lebih besar dari FTabel (Fhitung > FTabel) atau $94,41 > 3,27$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis *alternative* (H_a) diterima. Diterimanya hipotesis *alternative* (H_a) menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% terdapat pengaruh yang signifikan pada Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Komitmen Organisasional pada Anggota Kelompok Tani Desa Karangjaladri. Artinya jika motivasi kerja dan kepuasan kerja mengalami kenaikan maka komitmen organisasional akan naik, dan sebaliknya jika motivasi kerja dan kepuasan kerja mengalami penurunan maka komitmen organisasional akan turun.

Berdasarkan nilai pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional, diketahui bahwa Motivasi Kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada Anggota Kelompok Tani Desa Karangjaladri. Hal ini disebabkan karyawan lebih membutuhkan Motivasi Kerja dari pada Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan jika penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Winda Kusuma Wardhani (2015) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja karyawan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional melalui kepuasan kerja. Apabila motivasi kerja tinggi maka tingkat kepuasan kerja akan tinggi, dan ketika kepuasan kerja tinggi maka meningkatkan komitmen organisasional.

Hal ini sesuai dengan teori yang di jelaskan oleh Hasibuan, (2006) menyatakan bahwa Motivasi Kerja adalah rangsangan keinginan dan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Karena itulah Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja menjadi alasan mengapa karyawan sangat membutuhkan motivasi dan kepuasan dalam bekerja.

Table 4.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
		1	(Constant)	2,883			1,712		1,684
	Motivasi	,459	,101	,459	4,526	,000	,855	,625	,305
	Kepuasan	,338	,065	,530	5,226	,000	,873	,679	,352

a. Dependent Variable: Komitmen

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi pada Tabel *coefficients* (table 4) diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dengan Komitmen Organisasional (Y) sebesar 0,625 yang menunjukkan terdapat hubungan yang sedang antara Motivasi Kerja (X_1) dengan Komitmen Organisasional (Y). Nilai koefisien korelasi tersebut mengandung arti bahwa peningkatan Motivasi Kerja (X_1) meningkatkan Komitmen Organisasional (Y). Maka besar pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Komitmen Organisasional (Y) secara parsial adalah sebesar 39,06% [$K_d = (0,625)^2 \times 100\%$].

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional, hal ini dibuktikan berdasarkan Tabel *coefficients*. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa thitung adalah sebesar $4,526 > t$ Tabel 1,692 atau sig ($0,000$) \geq alpha (α) (0,05) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat diartikan bahwa Motivasi Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Y). Artinya Motivasi Kerja membantu tercapainya Komitmen Organisasional pada Anggota Kelompok Tani Desa Karangjaladri. Penyebab Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada Anggota Kelompok Tani Desa Karangjaladri yaitu karena Motivasi Kerja menjadi pendorong yang ada untuk karyawan dan dapat mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu motivasi kerja dari perusahaan menjadi kepuasan kerja yang diharapkan oleh karyawan untuk hasil yang optimal.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan jika penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu

yang dilakukan oleh Anastasia Tania (2013) yang berjudul Pengaruh Kepuasan kerja dan motivasi kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife di Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Dan juga penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Steven Gondokusumo (2020) yang berjudul Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian dapat menjadi referensi bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat dicapai komitmen organisasional yang tinggi.

Variabel selanjutnya yaitu kepuasan kerja. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi pada Tabel *coefficients* (table 4) diperoleh nilai koefisien korelasi antara Kepuasan Kerja (X_2) dengan Komitmen Organisasional (Y) sebesar 0,679 yang menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara Kepuasan Kerja (X_2) dengan Komitmen Organisasional (Y). Nilai koefisien korelasi tersebut mengandung arti bahwa peningkatan Kepuasan Kerja (X_2) akan meningkatkan Komitmen Organisasional (Y). Maka besar pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Komitmen Organisasional (Y) secara parsial adalah sebesar 46,10% [$Kd = (0,679)^2 \times 100\%$].

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional, hal ini dibuktikan berdasarkan Tabel *coefficients*. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa thitung adalah sebesar $5,226 > t_{Tabel} 1,692$ atau $sig (0,000) \leq \alpha (\alpha) (0,05)$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat diartikan bahwa Kepuasan Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Y). Artinya Kepuasan Kerja sangat membantu tercapainya Komitmen Organisasional pada Anggota Kelompok Tani Desa Karangjaladri. Penyebab Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional

pada Anggota Kelompok Tani Desa Karangjaladri yaitu karena Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh karyawan sangat berpengaruh dalam meningkatkan komitmen organisasional. Kepuasan Kerja merupakan suatu keadaan emosi yang senang atau emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan jika penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anastasia Tania (2013) yang berjudul Pengaruh Kepuasan kerja dan motivasi kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife di Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Dan juga penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Steven Gondokusumo (2020) yang berjudul Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian dapat menjadi referensi bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dapat dicapai komitmen organisasional yang tinggi.

Variabel ini mempunyai pengaruh yang dominan dibandingkan variabel motivasi, sehingga pimpinan organisasi harus bias menjaga kepuasan kerja anggota-anggotanya agar kegiatan organisasi bias berjalan dengan lancar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan hasil dari penelitian ini yang adalah terdapat pengaruh signifikan baik secara simultan maupun secara parsial antara variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada Kelompok Tani Desa Karangjaladri.

Kemudian variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang dominan atau lebih besar terhadap komitmen organisasional, daripada variabel motivasi kerja.

Saran

Dengan adanya penelitian ini, supervisi dari pimpinan secara rutin sangat perlu dilakukan, agar anggota organisasi lebih termotivasi dalam bekerja. Kemudian pimpinan harus lebih memperhatikan kelengkapan sarana dan prasarana yang menunjang dalam bekerja agar tercipta kepuasan yang cukup signifikan.

Untuk menumbuhkan komitmen organisasional suatu organisasi, pengorbanan karyawan dalam memajukan organisasi sangat penting, sehingga anggota organisasi akan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Dari hasil penelitian ini variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan variabel yang lain, sehingga pimpinan harus bisa menjaga kepuasan kerja agar komitmen organisasional tetap terjaga.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A Mas Utami Dewi. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Bali Marine Walk. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* (Unud) Bali.
- A.A. Media Martadiani. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Indonesia Natural Laris di Denpasar. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi*. Vol 18 No. 2 ISSN: 1978-4007.
- Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lokshma: Unimal Press.
- Akhmadi Prabowo. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Perawat dan Bidan Kontrak di RS Bhayangkara Hasta Brata Batu Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol 14 No 1 ISSN: 1693-5241
- Bambang S. Sudibjo. 2017. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Bandung: Universitas Nasional Pasim.
- Ervanda Wildam Pratama. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan KSP Sumber Dana Mandiri Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 34 No. 1
- Hani, Handoko T. 2018. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia :Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Jakarta : Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim, Meimoon. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makasar: Fahmis Pustaka
- Masram. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Robbins, S. P. & Timothy A. J. 2018. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2013. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Subekhi, Akhmad, Mohammad Jauhar, 2013, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prestasi Pustaka Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabetha.
- Sutrisno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wijono, Sutarto. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Zurnali, Cut. 2015. *Learning Organization. Competency. Organizational Commitment. And Customer Orientation: Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*, Bandung: Unpad Press.