

## **PENGARUH KOMPENSASI, PENGAKUAN DAN KOMITMEN NORMATIF TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

**Ameylia Aulia Syakhiah, Mohammad Fauzan**

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang, Indonesia

Email: ameylia.as2014@gmail.com, fauzan@edu.unisbank.ac.id

### **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan guna menganalisis pengaruh dari kompensasi, pengakuan dan komitmen normatif terhadap kepuasan kerja. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari narasumber dengan menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bina Busana Internusa di Semarang, dengan penentuan sampel menggunakan teknik sampel homogen dengan jumlah sampel sebanyak 120 responden. Data diolah untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil pengujian diperoleh bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, pengakuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan komitmen normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja; Komitmen Normatif; Kompensasi; Pengakuan

### **Abstract**

*This study was conducted to analyze the effect of compensation, recognition and normative commitment on job satisfaction. The type of data used is primary data obtained directly from the informant by using a questionnaire. The population in this study were employees of PT Bina Busana Internusa in Semarang, with the determination of the sample using a homogeneous sampling technique with a total sample of 120 respondents. The data is processed for hypothesis testing using multiple linear regression. The test results show that the compensation variable has a positive and significant effect on job satisfaction, recognition has a positive and significant effect on job satisfaction, and normative commitment has a positive and significant effect on job satisfaction.*

**Keywords:** Compensation; Job Satisfaction; Normative Commitment; Recognition

### **Pendahuluan**

Sumber daya merupakan faktor penting dalam kelancaran jalannya perusahaan serta menjadi salah satu kunci tercapainya tujuan perusahaan. Dalam pencapaiannya, sumber daya manusia sangat berperan penting karena sumber daya manusia merupakan pelaksana yang mengelola sumber daya lain seperti bahan baku, mesin, modal dan lain-lain.

Pada perkembangan di era globalisasi seperti sekarang ini banyak perusahaan menuntut karyawan-nya untuk loyal terhadap organisasi, hal ini bertujuan untuk mencegah *turnover* karyawan di perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dapat memberi dampak yang baik terhadap tercapainya tujuan organisasi.. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja yang ada di dalam suatu perusahaan.

Suatu karyawan akan loyal terhadap organisasi atau perusahaan jika karyawan tersebut mendapat kepuasan di dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2017). Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Sedangkan kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya yaitu kompensasi, pengakuan dan komitmen organisasional.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai, 2004). Karyawan menginginkan sistem gaji yang adil dan sesuai dengan penghargaannya. Apabila sistem gaji diberlakukan dengan adil dan sesuai dengan dasar tuntutan pekerjaannya, tingkat keterampilan individu dan standar penggajian, maka kemungkinan besar akan membantu meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Agar tujuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan tercapai maka sudah menjadi kewajiban perusahaan untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar lebih meningkatkan loyalitasnya pada perusahaan.

Sejumlah hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja. Rahayu dan Riana (2017) melakukan penelitian pada karyawan Hotel Amaris Legian. Penelitian menggunakan sampel sebanyak 46 karyawan hotel Amaris Legian. temuan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kepuasan kerja. Sementara Septerina dan Irawati (2018) melakukan penelitian pada PT. Etowa Packing Indonesia dengan jumlah responden sebanyak 171 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala *likert*. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja.

Selain hasil penelitian yang berpengaruh di atas, ada penelitian yang hasilnya berbeda. Hasil penelitian Seifi, Adolfina, dan Reiring (2018) menunjukkan bahwa kompensasi ternyata tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian lain dilakukan oleh Hermingsih dan Purwanti (2020) bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pengakuan. Pengakuan adalah proses pemberian status tertentu kepada karyawan di dalam organisasi (Danish dan Usman, 2010). Menurut Barton (2002) Pengakuan adalah proses pemberian status yang pasti beserta aktivitasnya untuk karyawan dalam sebuah organisasi dan juga merupakan cara organisasi memberikan karyawan penghargaan (*reward*). Menurut Nelson (2013) pengakuan merupakan motivator utama dalam meningkatkan performa kerja serta kepuasan kerja.

Pemberian pengakuan merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang terdapat dalam hubungan antara atasan dan bawahan (Kadarisman, 2012). Pemberian pengakuan merupakan salah satu strategi yang dilakukan oleh perusahaan. Pengakuan karyawan diakui secara luas sebagai bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia yang efektif (Cannon, 2015). Pengakuan merupakan kontributor terbesar dalam meningkatkan koneksi antara karyawan dan organisasi (Saunderson, 2004). Karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja jika diberi pengakuan oleh atasan atas apa yang mereka kerjakan terhadap pekerjaannya. Apabila kepuasan kerja karyawan terpenuhi maka karyawan akan merasa bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang muncul merupakan respon dari pemberian pengakuan kerja kepada karyawan

Sejumlah hasil penelitian menunjukkan bahwa pengakuan memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja. Penelitian Astuti dan Zulaifah (2017) menggunakan sampel 90 orang. Data penelitian dikumpulkan menggunakan dua skala yaitu, *work recognition scale* dan *job satisfacton survey*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengakuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Siska Tamara (2018) juga menunjukkan variabel pengakuan memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan.

Selain hasil penelitian yang mendukung bahwa pengakuan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, terdapat hasil penelitian yang dilakukan Wibiseno dan Dewi (2018) menyatakan bahwa pengakuan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Tamara (2018) yang menunjukkan bahwa pengakuan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selain kompensasi dan pengakuan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komitmen normative. Komitmen Normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan moral dan etis (Robbins, 2008). Karyawan dengan komitmen normatif akan mempunyai kewajiban untuk memberikan balasan atas apa yang pernah diterimanya dari organisasi. Komitmen normative yang tinggi di dalam diri karyawan mempengaruhi kepuasan kerja . Sebaliknya, jika komitmen

normatif yang ada di dalam diri karyawan rendah, maka kepuasan kerja karyawan juga rendah.

Sejumlah hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Dwiyanti dan Bagia (2020) pada PT BPR Nusamba Kabutambahan. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT BPR Nusamba Kabutambahan sebanyak 60 orang, dengan hasil temuan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian senada yang dilakukan oleh Dian Setiawan (2020) pada Pegawai Lingkungan Kecamatan Bantargebang Bekasi. Sampel yang digunakan sebanyak 41 responden, dengan hasil temuan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Sementara hasil penelitian Kambey, Adolfini dan Trang & (2016) menemukan bahwa komitmen organisasional secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Telkom Manado. Selain itu penelitian yang dilakukan Tahir, Sjahrudin & Heslina (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Objek penelitian ini adalah PT Bina Busana Internusa Semarang. PT Bina Busana Internusa Semarang berlokasi di Kawasan Industri Wijaya Kusuma Tugu Semarang. Perusahaan yang bergerak di bidang garmen ini memiliki pelanggan atau *customer* baik dari dalam maupun luar negeri. Sehingga kualitas produk yang dihasilkan harus berkualitas, produk yang berkualitas tak lepas bisa diciptakan dengan kualitas sumber daya manusia yang baik. Hal ini dapat diciptakan dengan adanya kepuasan dari para karyawan, sehingga hasil kerja yang dihasilkan menjadi baik dan berkualitas.

Sebagaimana dinyatakan oleh Luthans (2015) bahwa agar berhasil beroperasi, perusahaan memerlukan karyawan yang puas karena kepuasan karyawan dapat mengarah pada komitmen, kesadaran, dan kejujuran karyawan yang pada gilirannya berhubungan dengan kinerja pekerjaan mereka. Hal tersebut didukung dengan hasil wawancara terhadap karyawan PT Bina Busana Internusa bagian produksi jahit yang menyatakan bahwa karyawan masih belum puas dikarenakan perusahaan masih jarang melakukan promosi jabatan, masih terdapat karyawan yang masuk kerja tidak tepat waktu atau datang terlambat, serta pemberian gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja yang ada pada pekerjaan mereka.

Adanya *gap* penelitian peneliti tertarik melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi, Pengakuan, dan Komitmen normative terhadap Kepuasan kerja karyawan (PT. Bina Busana Internusa Semarang).

Dari uraian diatas dapat ditarik pertanyaan “bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja? Bagaimana pengaruh pengakuan terhadap kepuasan kerja? Bagaimana pengaruh komitmen normatif terhadap kepuasan kerja?”

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi, pengakuan dan komitmen normatif terhadap kepuasan kerja PT. Bina Busana Internusa Semarang.

### Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Bina Busana Internusa Semarang berjumlah 1200 orang. Populasi dalam penelitian ini bersifat homogen, sehingga penarikan sampel menggunakan Quota Sampling. Teknik sampling ini mengambil jumlah sampel sebesar jumlah yg telah ditentukan oleh peneliti yaitu sebesar 10 % dari jumlah populasi, yakni sejumlah 120 responden karyawan. PT Bina Busana Internusa Semarang., bergerak di bidang usaha garmen.

### Hasil Dan Pembahasan

#### Uji Validitas

Mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner menggunakan analisis faktor dengan kriteria pengujian apabila nilai KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) > 0,50 maka sampel memenuhi syarat kecukupan sampel dan nilai *factor loading* (componenet matrix) lebih dari 0,40 maka item dari variabel dianggap valid dan layak untuk dianalisis lebih lanjut. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Nilai KMO	Loading Factor > 0,4	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,926	0.909	Valid
	X1.2	0,926	0.933	Valid
	X1.3	0,926	0.932	Valid
	X1.4	0,926	0.808	Valid
	X1.5	0,926	0.915	Valid
	X1.6	0,926	0.918	Valid
	X1.7	0,926	0.917	Valid
	X1.8	0,926	0.819	Valid
	X1.9	0,926	0.833	Valid
	X1.10	0,926	0.853	Valid
	X1.11	0,926	0.850	Valid
	X1.12	0,926	0.873	Valid
	X1.13	0,926	0.828	Valid
	X1.14	0,926	0.864	Valid
	X1.15	0,926	0.876	Valid
Pengakuan (X2)	X2.1	0.738	0,951	Valid
	X2.2	0.738	0,968	Valid
	X2.3	0.738	0,926	Valid

Komitmen Normatif (X3)	Y1	0,921	0,945	Valid
	Y2	0,921	0,984	Valid
	Y3	0,921	0,981	Valid
	Y4	0,921	0,972	Valid
	Y5	0,921	0,962	Valid
	Y6	0,921	0,977	Valid
	Y7	0,921	0,970	Valid
	Y8	0,921	0,981	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,821	0,921	Valid
	Y2	0,821	0,913	Valid
	Y3	0,821	0,936	Valid
	Y4	0,821	0,902	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Tabel diatas menunjukkan hasil perhitungan uji validitas pada masing-masing variabel penelitian diketahui nilai KMO masing-masing variabel di atas (0,50) sehingga kecukupan sampel terpenuhi. Selain itu nilai *component matrix* atau *loading factor* dari masing-masing indikator variabel penelitian lebih dari 0,40 sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator dari semua variabel valid atau sah.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Standar	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,975	0,7	Reliabel
Pengakuan (X2)	0,934	0,7	Reliabel
Komitmen Normatif (X3)	0,991	0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,938	0,7	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas (tabel 4.10) diperoleh hasil bahwa semua variabel mempunyai nilai Cronbach Alpha > 0,7. Jadi dapat dinyatakan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel yakni variabel kompensasi (X1), pengakuan (X2), komitmen normative (X3) dan kepuasan kerja (Y).

### Uji Model

Pengujian model menggunakan uji F dan uji *Adjusted R-Square*. Setelah dilakukan uji F nilai nya sebesar 328.557 dan nilai signifikansi sebesar 0,00 artinya bahwa model memenuhi persyaratan *Goodness of fit* pada level signifikansi 0,00

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Model**

Uji F	328.557	Sig=0,000
Nilai <i>Adjusted R-Square</i>	<b>0,892</b>	

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,892 menunjukkan bahwa variable kompensasi, pengakuan dan komitmen normatif dapat menjelaskan 89,2 % terhadap variabel kepuasan kerja karyawan dan sisanya sebesar 10,8 % dijelaskan oleh variabel lain di luar model

**Uji Hipotesis**

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Hipotesis**

	Hipotesis	Hasil Pengujian		keputusan
		Koefisien beta ( $\beta$ ).	Signifikansi (Sig)	
1	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.	0.326	0.000	hipotesis diterima
2	Pengakuan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	0.391	0.000	hipotesis diterima
3	Komitmen normatif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja	0.262	0.001	hipotesis diterima

Berdasar hasil uji regresi tersebut dapat disusun persamaan Regresi sebagai berikut :

$$Y = 0.326X_1 + 0.391X_2 + 0.262X_3 + e$$

Selanjutnya berdasarkan hasil uji analisis Regresi (tabel 4.12 ) diperoleh temuan penelitian sebagai berikut:

- (1) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (nilai  $\beta = 0,127$  dan nilai Sig= 0,133). Dengan demikian hipotesis 1 diterima . Artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang memperoleh kompensasi yang tinggi semakin merasa puas bekerja di perusahaan tersebut. Temuan hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian (Rahayu & Riana, 2017 ; Septerina dan Irawati, 2018)) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- (2) Pengakuan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (nilai  $\beta = 0,391$  dan nilai Sig= 0,000 ). Dengan demikian hipotesis 2 diterima. Artinya semakin tinggi pengakuan atas karyawan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pengakuan karyawan menjadi salah satu factor

penentu kepuasan kerja. Hasil temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Astuti & Zulaifah, 2017 dan Hong & Waheed, 2011) yang menunjukkan bahwa pengakuan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

- (3) Komitmen normatif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (nilai  $\beta = 0,262$  dan nilai Sig= 0,001). Dengan demikian hipotesis 3 diterima. Artinya semakin tinggi komitmen normative karyawan semakin tinggi komitmen kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian Setiawan (2020) yang menunjukkan bahwa komitmen normatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### **Pembahasan**

- a. Kompensasi terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil (nilai  $\beta = 0,127$  dan nilai Sig= 0,133). Artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang memperoleh kompensasi yang tinggi semakin merasa puas bekerja di perusahaan tersebut. Maka dapat dinyatakan bahwa H1 yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja diterima.

- b. Pengakuan terhadap kepuasan kerja

Hasil dari penelitian ini menunjukkan hasil (nilai  $\beta = 0,391$  dan nilai Sig= 0,000). Artinya semakin tinggi pengakuan atas karyawan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pengakuan karyawan menjadi salah satu faktor penentu kepuasan kerja. Maka dapat dinyatakan bahwa H2 yang menyatakan pengakuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja diterima.

- c. Komitmen normatif terhadap kepuasan kerja

Hasil dari penelitian ini menunjukkan hasil nilai  $\beta = 0,262$  dan nilai Sig= 0,001). Artinya semakin tinggi komitmen normative karyawan semakin tinggi komitmen kepuasan kerja karyawan. Maka dapat dinyatakan bahwa H3 yang menyatakan komitmen normatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja diterima.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1). Komitmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Bina Busana Internusa Semarang. 2). Pengakuan berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Bina Busana Internusa Semarang. 3). Komitmen normatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Bina Busana Internusa



## BIBLIOGRAFI

- Astuti, Retno. Emi Zulaifah. 2017. *Hubungan Antara Pengakuan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bumn.*
- Baskar & Rajkumar, P. 2015. *A study on the impact of reward and recognition on employee motivation.* International Journal Science and Research, 4(11), 1644-1648.
- Cannon, M. 2015. *Employee recognition: understanding the constucts, its measurement and its relationship to employee outcomes.* (Doctoral Dissertatiton), Saint Mary's University, Halifax, Nova Scotia
- Danish, R. Q., & Usman, A. 2010. *Impact of reward and recognition on job satisfaction and motivation: An empirical study from pakistan.* International Journal of Business and Management , 5 (2), 159-167.
- Dwiyanti & Baggia. 2020. *Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 2 No. 2, Bulan Desember Tahun 2020 P-ISSN: 2685-5526*
- Farley Kambey, Adolfina, Irvan Trang. 2016. *Komitmen organisasi, kompensasi, dan iklim organisasi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan studi pada PT. TelkomTbk. Manado. ISSN 2303-1174*
- Hermingsih, Anik. Desti Purwanti. 2020. *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. DIMENSI, VOL. 9, NO. 3 : 574-597*
- Indriyani Tahir, Herman Sjahrudin, Hj. Heslina. 2017. *Implementasi Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Jurnal Organisasi dan Manajemen. Issue 3*
- Kadarisman, M. 2012. *Analysis on factor that infulence job satisfaction of government employees. Journal of Administrative Science & Organization , 19 (1), 55-68*
- Marwansyah. 2010. *Mananajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia.* Jakarta: Salemba Empat
- Saunderson, R. 2004. *Survey findings of the effectiveness of employee recognition in the public sector. Public Personnel Management , 33 (3), 255-275.*
- Septerina. Rusda Irawati. 2018. *Pengaruh Kompenasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi di PT Etowa Packaging Indonesia. Journal of Applied Business Administration Vol 2, No 1, Maret 2018, hlm. 13-19.*

Setiawan, Heru Dian. 2020. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi.*

Sutrisno, Edy.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Kencana

---

**Copyright holder:**

Ameylia Aulia Syakhiah, Mohammad Fauzan (2022)

**First publication right:**

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

**This article is licensed under:**

