

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menyajikan simpulan, hasil, keterbatasan dan saran bagi praktisi dan pengembangan penelitian selanjutnya. Setelah peneliti membahas permasalahan yang ada dengan memperhatikan aspek – aspek teoritis dan pengolahan data yang terkumpul lalu menganalisis dan mencocokkan dengan teori serta penelitian terdahulu mengenai pengaruh dimensi budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi

A. Kesimpulan

Berdasarkan data penelitian dan hasil analisis data yang dijelaskan pada bab sebelumnya, penelitian ini menyimpulkan hal – hal penting yaitu :

1. Dari tujuh hipotesis yang diajukan, hasil pengujian menggunakan analisis linier berganda untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil yang signifikan. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini sekaligus untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan hasil yang signifikan. Untuk mengetahui peran pemediasi dalam variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja, juga dilakukan dengan menggunakan analisis linier berganda. Budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui

kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi. Variabel kepuasan kerja memiliki peran *partial mediation effect* pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, komitmen organisasional berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai pemediasi. Kepuasan kerja memiliki peran *full mediation effect* pada pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

2. Secara teoritik, ketika suatu budaya telah berada pada posisinya, maka praktik di dalam organisasi mempertahankannya dengan memberikan kepada para pekerja suatu rangkaian pengalaman yang sama. Budaya juga berharga bagi para pekerja, karena menguraikan bagaimana hal – hal dilakukan dan mana yang penting. Budaya dapat mendorong komitmen organisasional dan meningkatkan konsistensi perilaku pekerja, serta memberikan manfaat bagi organisasi (Robbins dan Judge, 2015:363-365). Kepuasan kerja yang diperlukan oleh karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP VII Madiun harus mampu menerapkan dan mengacu pada sikap seorang karyawan. Apabila pegawai bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman di masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, jadi kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis, dan motivasi (Sinambela, 2017:303). Keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu akan dapat mengarahkan penetapan kinerja organisasi/karyawan di

dalam PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP VII Madiun. Dalam hal ini, penilaian pekerjaan menentukan kedudukan rasio pekerjaan – pekerjaan dalam suatu organisasi, dengan asumsi bahwa pekerjaan yang sama dapat dilaksanakan oleh orang – orang dengan berbagai tingkat kemampuan dan kecakapan, asalkan isi pekerjaan tetap tidak berubah (Sinambela, 2017:478–479).

B. Implikasi manajerial

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka implikasi manajerial yang bisa diterapkan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP VII Madiun sebagai berikut ini :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil temuan ini memiliki implikasi bahwa karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP VII Madiun tetap mempertahankan kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, dan performa. Budaya organisasi yang dipertahankan meliputi dengan setiap anggota organisasi harus sangat menghargai, menghormati dan melayani pelanggan dengan baik. Sedangkan dorongan untuk para karyawan perlu ditingkatkan dalam melaksanakan setiap pekerjaan, anggota organisasi harus selalu berinisiatif dan tidak selalu bergantung pada pimpinan. Karyawan harus memiliki kesadaran ketika dihadapkan langsung dengan pekerjaan berdasarkan prinsip kemandirian tanpa bergantung dengan atasan.
2. Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil temuan ini memiliki implikasi bahwa PT. Kereta Api Indonesia

(Persero) DAOP VII Madiun tetap mempertahankan faktor logis, faktor lingkungan, faktor harapan dan faktor ikatan emosional. Komitmen organisasional yang harus dipertahankan meliputi setiap anggota organisasi yang bertahan di perusahaan/organisasi agar dikarenakan karyawan bisa dibimbing untuk berkarier dengan lebih baik. Dorongan untuk para karyawan diperlukan dengan anggota/organisasi yang akan bertahan di perusahaan/organisasi akan dipastikan promosinya sangat jelas. Melalui sistem kinerja yang lebih akurat, karyawan termotivasi untuk meningkatkan komitmen berorganisasi guna memperjelas status kerjanya.

3. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini memiliki implikasi bahwa PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP VII Madiun tetap mempertahankan target, kualitas, waktu dan taat asas. Kinerja yang harus dipertahankan meliputi pemenuhan kualitas yang baik, karyawan selalu bekerja berdasarkan prosedur – prosedur yang ada. Dorongan untuk para karyawan diperlukan dengan menyelesaikan target dengan harapan karyawan selalu tepat waktu. Sesuai dengan karakteristik implikasi yang lebih mempertahankan target, kualitas, waktu dan taat asas, karyawan senantiasa menerapkan budaya bekerja dengan pedoman yang telah berlaku di dalam perusahaan tersebut.
4. Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini memiliki implikasi bahwa PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP VII Madiun tetap mempertahankan target, kualitas, waktu dan taat asas. Kinerja yang harus dipertahankan meliputi

memenuhi kualitas yang baik, karyawan selalu bekerja berdasarkan prosedur – prosedur yang ada. Dorongan untuk para karyawan diperlukan dengan menyelesaikan target, diharapkan karyawan selalu tepat waktu. Keterlibatan komitmen karyawan yang lebih berkaitan untuk mengukur tingkat dimana karyawan memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting ke tingkat kinerja yang ingin dicapai guna sebagai bentuk dari penghargaan/hasil evaluasi diri.

5. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini memiliki implikasi bahwa karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP VII Madiun tetap mempertahankan gaji, pekerjaan, kesempatan promosi, penyelia dan rekan sekerja. Kepuasan kerja yang harus dipertahankan meliputi bekerja sama dengan rekan kerja karyawan yang sangat menyenangkan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya dan dapat diteladani. Sedangkan dorongan untuk para karyawan perlu dengan tindakan dari karyawan yang merasa puas atas sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi (bukan kedekatan semata). Hubungan sikap dan perilaku menjadi lebih kuat apabila suatu sikap berdasarkan pada hal – hal yang bersangkutan terutama para karyawan tersebut yang akan menimbulkan pengalaman bekerja dan mampu mendukung hasil kerjanya.
6. Budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai pemediasi dengan perannya sebagai *partial mediating* (parsial). Hal ini menunjukkan perusahaan perlu membangun

budaya yang aman untuk menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP VII Madiun sebagai perusahaan yang beroperasi dengan standar pelayanan perkeretaapian.

7. Komitmen organisasional memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai pemediasi dengan perannya sebagai *full mediation effect* (penuh). Hal ini menunjukkan minat berorganisasi pada setiap karyawan dikarenakan keterlibatan setiap anggota yang memenuhi tuntutan pekerjaannya dan keseluruhannya mempunyai komitmen dalam membangun suasana kerja yang baik. Dengan perilaku yang menghasilkan pengaruh komitmen organisasi karyawan dengan karyawan yang lain akan memberikan dampak terhadap keberlangsungan organisasi tersebut.

C. Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini :

1. Pada saat pengisian beberapa tidak ditunggu peneliti sehingga apabila terdapat kebingungan dari responden tidak dapat ditanyakan.
2. Kuisisioner yang dibagikan banyak yang tidak terisi
3. Pengisian yang tidak konsisten mengakibatkan banyak kuisisioner yang ditinggal.

D. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut :

1. Bagi penelitian selanjutnya :
 - a. Sampel penelitian yang dibagikan kepada responden harusnya ditunggu dalam pengisian angket.
2. Bagi perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP VII Madiun :
 - a. Perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP VII Madiun disarankan untuk meningkatkan sistem kerja yang konsisten serta berpusat pada wawasan diri sehingga pembenahan yang dilakukan akan meningkatkan kontribusi pada organisasi.
 - b. Diharapkan perusahaan mempunyai pendekatan antar organisasi dengan standar pendekatan sistematis dan berstruktur. Sehingga akan mempengaruhi produktivitas organisasi.

Daftar Pustaka

- Amilin dan Rosita Dewi. 2008. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik Dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating. *JAAI*. Vol. 12 No. 1. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Arianty, Nel. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. Vol. 14 No. 2. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Arifah, Dista Amalia dan Candra Romadhon. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *ISSN 2302 - 9791*. Vol. 3 No. 2. University of Sultan Agung.
- Arishanti, Klara Innata. 2007. Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi*. Vol. 1 No. 1. Universitas Gunadarma.
- Arishanti, Klara Innata. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Pesat*. Vol. 3. Universitas Gunadarma.
- Badjuri, Achmad. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Professional terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada KAP Di Jawa Tengah Dan DIY). *Kajian Akuntansi*. Vol. 1 No. 2. Universitas Stikubank, Semarang.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Supryetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. Vol. 10 No. 2. Universitas 17 Agustus Surabaya.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Peniel Siregar. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Central Proteinprima Tbk. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 7 No. 1. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Cahyani, Nur. Ahyar Yuniawan. 2010. Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*. Vol. 17 No. 1. Universitas Diponegoro.
- Cahyasumirat, Gunawan. 2006. Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Internal Auditor, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Internal Auditor PT. Bank ABC). *Skripsi*. Universitas Diponegoro.

- Diputra, Ida Bagus Gede Surya. I Gede Riana. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hard Rock Hotel Bali. *E – Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. Vol. 3 No. 5. Universitas Udayana (UNUD) Bali, Indonesia.
- Edison, Emron. Yohny Anwar. Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Fitriastuti, Triana. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan. *JDM*. Vol. 4 No. 2. Universitas Mulawarman.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi II. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan IV. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2008. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 16.0*. Semarang : Badan Penerbit – Undip.
- Ismail, Iriani. 2006. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten – Kabupaten Di Madura. *Ekuitas*. Vol. 12 No. 1. Universitas Trunojoyo Madura (UTM).
- Kuncoro, Mudjarad. 2011. *Metode Kuantitatif*. Edisi Keempat. Yogyakarta : Unit Penerbit Dan Percetakan.
- Lina, Dewi. 2014. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem *Reward* Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*. Vol. 14 No. 1. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Lumbanraja, Prihatin. 2008. Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi (Studi Pada Pemerintah Daerah Di Provinsi Sumatera Utara). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 7 No. 2. Fakultas Ekonomi USU.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta : ANDI.
- Ma'mun, Sosiawan. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Pengembangan Karir Pada Komitmen Organisasi Dan Kinerja. *Ekuitas*. Vol. 16 No. 4. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) AMKOP Makassar.
- Mathis, Robert L. John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2. Jakarta : Salemba Empat (PT. Salemba Emban Patria).
- Mubarak, Ahmad Dan Susetyo Darmanto. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel

- Intervening (Studi Pada PNS Di Kecamatan Watukumpul Kabupaten Pemalang). *Jurnal Maksimum*. Vol. 5 No. 1. UNTAG Semarang.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor : In Media.
- Murty, Windy Aprilia dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *ISSN 2086 – 3802*. VOL. 2 No.2. STIE Perbanas Surabaya.
- Noor, Zainul Arifin. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Ekuitas*. Vol. 16 No. 4. Universitas Achmad Yani Banjarmasin.
- Nugroho, Dwiyekti Agung. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan/Vocational Education Development Center Malang). *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 1 No. 02.
- Octaviana, Nur. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta.
- Putra, Ramdani Bayu. 2016. Efek Mediasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan *Organizational Citizenship Behaviors* sebagai Variabel Anteseden. *Jurnal Praktik Bisnis*. Vol. 5 No. 1. Universitas Putra Indonesia YPTK Padang.
- Raharjo, Susilo Toto dan Durrotun Nafisah. 2006. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Departemen Agama Kabupaten Kendal Dan Departemen Agama Kota Semarang). *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*. Vol. 3 No. 2. Universitas Diponegoro.
- Rini, Dyah Puspita. Rusdarti. Suparjo. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Studi Pada PT. Plasa Simpanglima Semarang. *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*. Vol. 1 No. 1. UNTAG Semarang Dan Universitas Negeri Semarang.
- Ritawati, Agustina. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya. *DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*. Vol. 9 No. 1. UNTAG Surabaya.
- Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge. 2007. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Buku 1. Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.

- Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Rosita, Titik Dan Tri Yuniati. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*. Vol. 5 No. 1. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Buku 2. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sirait, Ade Irmaya Sari. Sastra Tamami. Edwin Agung Wibowo. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Citra Shipyard Batam. *Jurnal Bening*. Vol. 4 No. 2. Universitas Riau.
- Sobirin, Achmad. 2007. *Budaya Organisasi (Pengertian, Makna, dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi)*. Yogyakarta : Unit Penerbit dan Percetakan.
- Soegandhi, Vannecia Marchelle. Eddy M. Sutanto. Roy Setiawan. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *AGORA*. Vol. 1 No. 1. Universitas Kristen Petra.
- Srimulyani, V. A. 2010. Antecedent Affective Comitment Dosen Tetap pada Perguruan Tinggi Swasta di Madiun, Ngawi, dan Ponorogo. *Widya Warta*. No. 1 Tahun XXXIV.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Supatmi, Mamik Eko. Umar Nimran. Hamidah Nayati Utami. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*. Vol. 7 No. 1. Universitas Brawijaya Malang.
- Susmiati. Ketut Sudarma. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Persepsian terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*. Vol. 4 No. 1. Universitas Negeri Semarang.
- Taurisa, Chaterina Melina dan Intan Rahnawati. 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.

- Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*. Vol. 19 No. 2. Universitas Diponegoro.
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *Journal "Acta Diurnal"*. Vol. 3 No. 4.
- Ticoalu, Linda Kartini. 2013. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Emba*. Vol. 1 No. 4. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Tilaar, Ricky. Peggy Adeline Mekel. Rita N. Tarore. 2014. Analisis Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir Dan Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe. *Jurnal Emba*. Vol. 2 No. 3. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Tobing, Diana Sulianti K.L. 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. Universitas Jember.
- Tranggono, Rahadyan Probo. Andi Kartika. 2008. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Professional terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang). *JBE (Jurnal Bisnis Dan Ekonomi)*. Vol. 15 No. 1. Universitas Stikubank Semarang.
- Umar, Husein. 1998. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Umar, Husein. 2013. *Desain Penelitian Manajemen Strategik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, Edi. Wiwik Susilowati. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, *Organizational Citizenship Behavior*, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*. Vol. 10 No. 1. Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- www.m.detik.com. Diunduh 10 Maret 2017
- www.kai.id. Diunduh 14 Oktober 2017