
**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI KANTOR KECAMATAN SUNGGAL**

Emia Pepayosa Br Pinem✉, Sahat P. Remus Silalahi, Kristanty M. N. Nadapdap
Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia, Medan, Indonesia
Email: emiapepayosabrpinem05@gmail.com

ABSTRACT

The results showed that the variable quality of work life has a significant effect on organizational commitment, the value of $t_{count} > t_{table}$ ($3.359 > 1.991$), then H_1 is accepted, meaning that partially the quality of work life affects organizational commitment. The competency variable has a significant effect on organizational commitment, the value of $t_{count} > t_{table}$ ($3.154 > 1.991$), then H_1 is accepted, meaning that partially competence has an effect on organizational commitment. Together, the variables of quality of work life and competence affect organizational commitment, the value of $F_{count} > F_{table}$ ($18.035 > 3.11$), then H_1 is accepted, meaning that simultaneously the quality of work life and competence affect organizational commitment. Based on the conclusions above, it is recommended that the company make an effort to maintain organizational commitment by improving the quality of employee work life, and increasing competence so that every employee is competent in carrying out their duties.

Keyword: Quality of Work Life, Competence, Organizational Commitment.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Mempertahankan nasabah yang loyal seharusnya mendapatkan prioritas yang utama dari Era globalisasi dunia ditandai dengan perkembangan zaman yang semakin cepat dalam segala bidang kegiatan bisnis yang telah mempengaruhi perkembangan perekonomian Indonesia, serta persaingan bisnis yang semakin ketat dalam menghadapi organisasi pada layanan publik yang dapat memiliki daya saing kuat dan cara dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, karena manusia merupakan komponen utama yang mampu menggerakkan seluruh komponen-komponen yang ada dalam organisasi.

Peningkatan kualitas kehidupan kerja di upayakan untuk mewujudkan kehidupan kerja yang berkualitas, sehingga dapat mencapai kinerja yang unggul, produktivitas yang tinggi dan bisa mencapai kepuasan diri dalam lingkungan kerja. Kompetensi dasar kinerja pegawai ada pada organisasi serta memiliki karakteristik individu. Adanya peningkatan tingkat absensi dan jumlah hukuman disiplin terhadap pegawai menunjukkan rendahnya komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan sehingga berpengaruh pada kinerja pegawai. Komitmen organisasional merupakan orientasi yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan yang dapat menghubungkan identitas seseorang pada perusahaannya.

Kantor Kecamatan Sunggal merupakan suatu instansi pemerintahan yang memiliki tugas menjalankan peraturan pemerintah daerah di dalam ruang lingkup kecamatan. Pegawai sebagai sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya

terdiri dari beragam sikap dan karakter yang berbeda-beda. Adapun dimensi kepuasan kerja pada Kantor Kecamatan Sunggal yaitu pekerjaan itu sendiri, hubungan antara sesama pegawai dan atasan, kesempatan, sikap dalam menjalankan pekerjaan, dan kepuasan dengan gaji yang di dapat masing-masing pegawai.

Tekanan kompetitif dalam pemerintahan menuntut para pegawai untuk memikirkan bagaimana cara kantor kecamatan tersebut beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah. Bentuk adaptasi lainnya yaitu seperti pengembangan karir, pelatihan dan pengorganisasian yang harus mengikuti perkembangan yang terus berubah.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kuitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional atau tidak.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor kualitas kehidupan kerja pegawai negeri sipil yang meliputi partisipasi, lingkungan kerja, pengembangan, dan pengawasan terhadap pegawai secara bersama-sama yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai negeri sipil di kantor kecamatan sunggal.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja pegawai negri sipil di kantor camat sunggal
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi terhadap komitmen pegawai negeri sipil

Manfaat Penelitian

1. Bagi Kantor Kecamatan Sunggal

Agar hasil penelitian dapat dijadikan pertimbangan bagi Kantor Camat untuk mengetahui seberapa besar factor yang mempengaruhi kualitaskehidupan kerja dan kompetensi terhadap komitmen organisasional pegawai negeri sipil di kantor Kecamatan Sunggal.

2. Bagi Pembaca

Memberi informasi dan sebagai bahan perbandingan maupun studi lebih lanjut bagi yang ingin mengadakan penelitian terutama yang berkaitan dengan pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kompetensi terhadap komitmen organisasional pegawai.

3. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan ilmu pengetahuan, sehingga yang terjadi dilapangan dapat menjadi acuan yang relevan dan dapat memberikan kontribusi ilmu dari segi manajemen sumber daya manusia terkait dengan komunikasi interpersonal dan kompetensi maupun kepuasan kerja.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pengelolaan dan perberdayaan sumber daya yang ada pada individu. Selanjutnya dikemukakan bahwa MSDM adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja bisa dijalankan dengan memberikan perasaan aman dalam bekerja, kepuasan kerja, dan menghargai dalam pekerjaan sehingga tercipta suatu kondisi untuk tumbuh dan berkembang yang dapat meningkatkan harkat dan martabat karyawan.

Menurut Nawawi (2016: 23), “ kualitas kehidupan kerja atau disingkat QWL merupakan usaha perusahaan untuk dapat menciptakan perasaan aman dan kepuasan dalam bekerja, agar sumber daya manusia di dalam perusahaan menjadi kompetitif”.

Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

1. Kehadiran
2. Tata cara kerja
3. Ketaatan pada atasan
4. Kesadaran bekerja
5. Tanggung jawab

Kompetensi

Menurut Wibowo (2016:271) “Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”.

Menurut Marwansyah (2016:36) “Kompetensi adalah perpanduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan”.

Menurut Wibowo (2016:273) terdapat lima indikator dari kompetensi yaitu sebagai berikut :

1. Motif
2. Sifat
3. Konsep
4. Pengetahuan
5. Keterampilan

Komitmen Organisasional

Komitmen dapat diartikan sebagai janji yang muncul dari dalam diri untuk melakukan sesuatu, janji terhadap diri sendiri maupun orang lain yang tercermin melalui tindakan. Menurut Samsuddin (2018: 61),” komitmen adalah pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang berasal dari watak yang muncul dari dalam diri seseorang. Komitmen individu akan memunculkan motivasi diri dan mendorong semangat dalam bekerja, sehingga mampu menjalankan tugas menuju perubahan ke arah yang lebih baik”.

Menurut Allen dan Meyer (2016:64) menyatakan bahwa ada tiga Indikator komitmen organisasional, yaitu :

1. Komitmen Afektif (Affective Commitment)
2. Komitmen Berkelanjutan (Continuance Commitment)
3. Komitmen Normatif (Normative Commitment)

Hipotesis

Adapun hipotesis yang ditetapkan penulis dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :

- Ha 1: Diduga kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional.
- Ha 2: Diduga kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional.
- Ha 3: Diduga kualitas kehidupan kerja dan kompetensi berpengaruh secara silmutan terhadap komitmen organisasional.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Kantor Kecamatan Sunggal yang beralamat di Jalan Perintis Kemerdekaan, Sei Semayang, Sunggal, Medan Krio, Deli Serdang, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20351, Indonesia. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2020 sampai penelitian selesai.

Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Sumber data berasal dari data primer dan data sekunder

Populasi dan Sampel

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang ada di kantor Kecamatan saat ini yaitu sekitar 80 pegawai. Karena jumlah populasi berjumlah 80 orang. Sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Metode Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Menurut Priyatno (2018:133), "Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan asumsi klasik. Asumsi klasik yang harus terpenuhi dalam model regresi linier antara lain residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinieritas dan tidak adanya heteroskedastisitas."

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Priyatno (2018:117), persamaan regresi linear berganda dengan 2 variabel adalah sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$. sebelum melakukan analisis regresi linier berganda terlebih dulu dilakukan uji asumsi klasi yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskesdastisitas

Uji Hipotesis

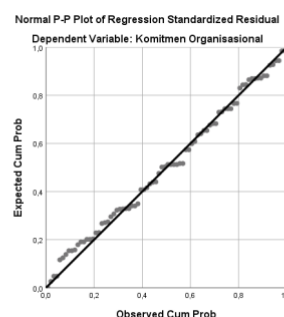
Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji hipotesis secara parsial T, uji simultan F, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan plot probabilitas normal (Normal Probability Plot) untuk menguji kenormalitasan. Jika penyebaran data (titik) disekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. (Normal Probability Plot)

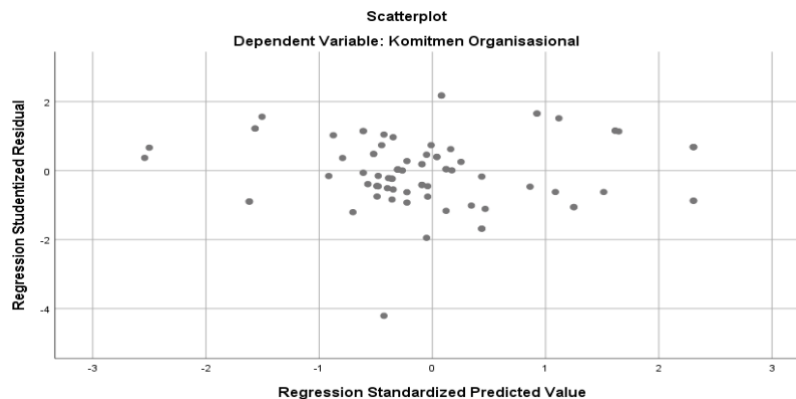
Berdasarkan hasil uji normalitas besarnya nilai test statistik Kolmogorov smirnov diketahui nilai signifikasi sebesar $0,200 > 0,05$. Hal ini berarti H_0 diterima, maka

disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal.

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,30531344
Most Extreme Differences	Absolute	,063
	Positive	,058
	Negative	-,063
Test Statistic		,063
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas Scatterplot

Gambar 2. adalah uji heterokedastisitas yang menunjukkan bahwa titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk pola atau trend garis tertentu. Hal ini berarti data tersebar diatas dan di bawah angka 0 sehingga model ini bebas dari masalah heterokedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kualitas Kehidupan Kerja	0,831	1,204
	Kompetensi	0,831	1,204

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber: Data Diolah SPSS 25.0

Tabel 2. menunjukkan hasil perhitungan nilai VIF masing-masing variabel bebas dalam model berada di bawah 10 dan nilai tolerance nya berada diatas 0,10 sehingga model regresi bebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Hipotesis

Uji t

Tujuan analisis uji t adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kompetensi secara individual terhadap komitmen organisasional. Dengan menggunakan uji parsial (Uji t)

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8,666	3,221		2,691	0,009
	Kualitas Kehidupan Kerja	0,391	0,116	0,347	3,359	0,001
	Kompetensi	0,299	0,095	0,326	3,154	0,002

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber: Data Diolah SPSS 25.0

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5%

$$t_{tabel} = t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0,052/2 \ 80-2-1) = t(0,025 : 77) = 1,991$$

maka $t_{tabel} = 1,991$

- a. Pada kolom t_{hitung} untuk Kualitas Kehidupan Kerja t_{hitung} 3,359. Maka dapat disimpulkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,359 > 1,991$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara parsial kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional.
- b. Pada kolom t_{hitung} untuk kompetensi t_{hitung} 3,154. Maka dapat disimpulkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,154 > 1,991$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara parsial kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional.

Uji F

Tujuan analisi uji F digunakan untuk mengetahui sejauh mana kualitas kehidupan kerja dan kompetensi sebagai variabel bebas secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi komitmen organisasional.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	404,305	2	202,152	18,035	,000 ^b
	Residual	863,083	77	11,209		
	Total	1267,387	79			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kualitas Kehidupan Kerja

Sumber: Data Diolah SPSS 25.0

Kriteria pengambilan keputusan

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

F_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05.

$$F_{tabel} = F(k; n-k) = F(2; 80-2) = F(2; 78) = 3,11$$

maka $t_{tabel} = 3,11$

Dari hasil uji ANOVA didapat F_{hitung} variabel bebas sebesar 18,035. Maka dapat disimpulkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18,035 > 3,11$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara simultan variabel kualitas kehidupan kerja dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur persentase pengaruh komunikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja.

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,565 ^a	,319	,301	3,348

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kualitas Kehidupan Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber: Data Diolah SPSS 25.0

Dari Tabel 5. dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (R^2) antara kualitas kehidupan kerja dan kompetensi dengan komitmen organisasional adalah sebesar 0,319. Artinya sebesar 31,9% dari perubahan kualitas kehidupan kerja dan kompetensi secara serempak. Sedangkan sisanya 68,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan sebagai variabel dalam penelitian misalnya kompensasi, budaya organisasi, dan lain-lain.

Analisis Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	8,666	3,221		2,691	0,009
Kualitas Kehidupan Kerja	0,391	0,116	0,347	3,359	0,001
Kompetensi	0,299	0,095	0,326	3,154	0,002

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber: Data Diolah SPSS 25.0

Berdasarkan Tabel 6 dapat didefinisikan bahwa nilai B pada kolom Unstandardized Coefficient terdiri dari nilai constant sebesar 8,666 , sedangkan nilai coefficient kualitas kehidupan kerja sebesar 0,391, dan kompetensi sebesar 0,299. Sehingga diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 8,666 + 0,391X_1 + 0,299X_2$$

Pada saat variabel X1 terjadi peningkatan 1 point maka variabel Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,391, pada saat variabel X2 terjadi peningkatan 1 point maka variabel Y mengalami peningkatan sebesar 0,299. Untuk nilai constant sebesar 8,666 menunjukan bahwa apabila tidak terjadi peningkatan point diantara variabel X1, dan X2 maka variabel Komitmen Organisasional (Y) berada pada nilai 8,666.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada Kantor Kecamatan Sunggal sebesar 23,1%, nilai thitung > ttabel atau 3,359 > 1,991, maka H1 diterima, artinya secara parsial Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional.
2. Variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai pada Kantor Kecamatan Sunggal sebesar 21,9%, nilai thitung > ttabel atau 3,154 > 1,991, maka H1 diterima, artinya secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.
3. Secara bersama-sama, variabel kualitas kehidupan kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada Kantor Kecamatan Sunggal Medan sebesar 31,9%, nilai Fhitung > Ftabel atau 18,035 > 3,11, maka H0 diterima, artinya secara simultan kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka disarankan agar:

1. Variabel kualitas kehidupan kerja dan kompetensi yang diberikan kepada pegawai Kantor Kecamatan Sunggal memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional pegawai. Oleh karena itu manajemen Kantor Kecamatan Sunggal memprioritaskan kualitas kehidupan dan kompetensi dalam perusahaan.
2. Hendaknya Kantor Kecamatan Sunggal melakukan suatu upaya untuk mempertahankan atau memperbaiki komitmen organisasional pegawai dengan menggunakan kualitas kehidupan kerja yang baik kepada pegawai dengan mengadakan kompetensi agar pegawai kompeten dalam perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya agar kiranya bisa lebih dalam dan luas mengenai permasalahan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional perusahaan ini. Tambahkan variabel yang sejalan dan bisa memperkuat lagi pembahasan yang ada dengan berbagai aspek – aspek didalamnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Irawan Setiyanto. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Akutansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol.5, No.1, 105-110.
- Armstrong, Michael. (2016). *Armstrong's Handbook of Management and Leadership for HR*, 4th ed. Philadelphia: Kogan Page Limited.
- Adigun., & dkk. (2017). Influence Of Job Satisfaction On Employees Performance In MTN Nigeria. *Global Journal of Human Resource Management*, 5(5).
- Alfani, H.M. (2018). *Analisi Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan PT Bank BRI Syariah Cabang Pekanbaru*. Jurnal Tarbaru': *Islamic Banking and Finance*, 1(1). Alromaihi., & dkk. (2017). Job Satisfaction And Employee Performance: A Theoretical Review Of The Relationship Between The Two Variabels. *International Journal of Advanced Research In*, 6(1).
- Asharini, & dkk. (2018). *The Impact Of Quality Of Work Life And Job Satisfaction On Employee Performance Of PT Madubaru PG-PS Madukismo*. Agro Ekonomi, 29(1), 146-159.
- Dwi Haryanto. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. CV. Indyferyto Group. Yogyakarta
- Dwi Haryanto. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. CV. Indyferyto Group. Yogyakarta.
- Hamali, Y. A. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesatu. Yogyakarta: CAPS.
- Idrus, I. (2018). *The Model Of Job Satisfaction And Employees Performance On Ternate City Government*. *International Journal of Economics Business and Management Research*, 2(3).
- Ismail. Sahida. 2017. *Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kualitas Pelayanan Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kutai Timur*

-
- M, Nurlaely., Riani, Asri Laksmi. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi*
- Manurung, L. H., Sinurat, E. J., & Nadapdap, K. M. (2024). Pengaruh Kepercayaan, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turnover Karyawan pada PT. Panca Niaga Jaya Lestari Kisaran. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 10(1), 1-14.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung : CV Alfabeta.
- Muhayati , Junita. 2016. *Pengaruh Profesionalisme Auditor, Komitmen Organisasi dan Job Stress terhadap Kinerja Auditor Internal*.
- Mustofa, Bahrul Ullum. 2016. *Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Segara Surabaya*. Nugroho, Bayu Dwi. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*.
- Ni Nyoman Sunariani. (2016). *Peran Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Turnover Intention, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan LPD Desa Adat Tanjung Benoa-Badung*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol.13, No.3, 124-128.
- Pamungkas, Y. (2016). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening*. JBT