

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PANJI  
ANUGERAH SENTOSA MEDAN**

**Agus Susanto<sup>1</sup>, Toni Hidayat<sup>2</sup>, Rukmini<sup>3</sup>, Wan Dian Safina<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah

Email: [agussusanto@umnaw.ac.id](mailto:agussusanto@umnaw.ac.id)

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of organizational commitment and job satisfaction on employee performance at PT Panji Anugerah Sentosa Medan. The research uses a quantitative approach with a population of 31 respondents, employing a total sampling technique. Data collection techniques include observation and interviews, while data analysis uses multiple linear regression with the following equation:  $Y = 1.017 + 0.839X_1 + 0.758X_2 + e$ . The results show that partially (t-test), organizational commitment and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance. This is indicated by the t-count values which are greater than the t-table ( $16.248 > 1.67412$  and  $18.366 > 1.67412$ ) with significance values of  $0.000 < 0.05$ . Simultaneously (F-test), both independent variables have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination ( $R^2$ ) indicates that most of the variation in employee performance can be explained by organizational commitment and job satisfaction, while the remaining variation is influenced by other factors outside the research model. These findings highlight the importance of improving organizational commitment and job satisfaction in enhancing employee performance. However, the results should be interpreted carefully due to the limited scope of the study, as the data were collected from a single company with a relatively small number of respondents.*

**Keywords:** Organizational commitment, job satisfaction, employee performance

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Panji Anugerah Sentosa Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi 31 responden, menggunakan teknik pengambilan sampel total. Teknik pengumpulan data meliputi observasi dan wawancara, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:  $Y = 1,017 + 0,839X_1 + 0,758X_2 + e$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial (uji-t), komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel ( $16,248 > 1,67412$  dan  $18,366 > 1,67412$ ) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Secara simultan (uji-F), kedua variabel independen tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi dan kepuasan kerja, sedangkan variasi yang tersisa dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menyoroti pentingnya peningkatan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun, hasil tersebut harus ditafsirkan dengan hati-hati karena keterbatasan cakupan penelitian, karena data dikumpulkan dari satu perusahaan dengan jumlah responden yang relatif kecil.

**Kata Kunci:** Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

## **I. PENDAHULUAN**

Di era globalisasi, para pelaku bisnis di seluruh dunia dituntut untuk mengembangkan keterampilan yang lebih efektif dalam mengelola usaha mereka. Perkembangan kondisi ekonomi yang tidak stabil dan sulit diprediksi saat ini telah memberikan dampak yang signifikan terhadap dunia usaha di Indonesia. Hal ini tercermin dari semakin ketatnya persaingan antarperusahaan yang saling bersaing. Kondisi tersebut mendorong perusahaan untuk terus berupaya bertahan dan mengembangkan usahanya secara optimal agar dapat tetap eksis. Hanya perusahaan yang kuat yang mampu bertahan, sedangkan perusahaan yang tidak mampu bersaing berisiko mengalami likuidasi atau kebangkrutan. Persaingan dalam dunia usaha mendorong setiap perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya guna mencapai tujuan perusahaan, salah satunya adalah memaksimalkan keuntungan.

Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan membutuhkan karyawan yang memenuhi kriteria perusahaan dan mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja karyawan yang optimal merupakan salah satu tujuan organisasi dalam mencapai tingkat keuntungan yang tinggi. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Penelitian ini difokuskan pada sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan alat kesehatan. PT Panji Anugerah Sentosa Medan mengelola pemasaran produk alat kesehatan seperti spuit, kapas, alkohol, dan berbagai produk medis lainnya kepada pelanggan seperti apotek, klinik, dan rumah sakit. Untuk melengkapi data yang diperoleh dari perusahaan, peneliti melakukan wawancara dengan pemilik perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik PT Panji Anugerah Sentosa Medan, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Perdagangan Besar Alat Kesehatan (PBAK) dan telah beroperasi sejak tahun 2007, diketahui bahwa meskipun perusahaan telah beroperasi cukup lama dan mampu bertahan di tengah tantangan ekonomi, masih terdapat beberapa permasalahan terkait kinerja karyawan yang perlu dikaji secara mendalam.

Komitmen dalam organisasi akan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung bersedia membantu serta bekerja sama dengan karyawan lainnya. Hasil wawancara dan observasi di PT Panji Anugerah Sentosa Medan menunjukkan adanya fenomena yang berkaitan dengan komitmen organisasi, yaitu banyaknya keluhan karyawan terkait komitmen perusahaan terhadap karyawan. Kinerja dan kualitas kehidupan kerja merupakan tujuan yang secara konsisten ingin dicapai oleh setiap perusahaan. Pengelolaan yang lebih efektif serta meningkatnya partisipasi karyawan dalam seluruh aspek pekerjaan telah terbukti dapat meningkatkan pertumbuhan kinerja dan memperbaiki kualitas kehidupan kerja. Kinerja merupakan ukuran efisiensi dari proses transformasi organisasi yang mengubah input menjadi output. Peningkatan kinerja dihasilkan dari tiga sumber utama, yaitu teknologi, keahlian manajerial, dan usaha manusia. Kinerja merupakan ukuran kasar dari efektivitas penggunaan sumber daya produktif yang penting. Pada dasarnya, kinerja dapat didefinisikan menurut Marnis (2011:123) sebagai berikut: "Kinerja adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antara output (jumlah barang dan jasa yang dihasilkan) dengan sumber daya (tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang digunakan untuk menghasilkan output tersebut." Steers dalam Sopiah (2011:68) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi di mana karyawan memiliki ketertarikan yang kuat terhadap tujuan, nilai, dan sasaran organisasi. Komitmen terhadap organisasi berarti lebih dari sekadar keanggotaan formal, karena mencakup sikap menyukai organisasi serta kesediaan untuk mengerahkan tingkat usaha yang tinggi demi kepentingan pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya, menurut Baron dan Greenberg dalam Umam (2010:259), komitmen diartikan sebagai penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, yang disertai dengan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan mengerahkan usaha maksimal dan memiliki keinginan yang kuat

untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat komitmen yang rendah cenderung mengerahkan usaha yang kurang optimal, terutama ketika berada di bawah tekanan.

Kepuasan kerja merupakan isu yang penting dalam manajemen organisasi atau perusahaan karena memiliki dampak yang signifikan baik bagi karyawan maupun bagi organisasi atau perusahaan. Bagi karyawan, kepuasan kerja menciptakan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sementara bagi perusahaan, kepuasan kerja bermanfaat dalam meningkatkan produktivitas serta memperbaiki sikap dan perilaku karyawan (Suwatno, 2011:263). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapi serta lingkungan kerjanya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya dalam berbagai bentuk. Oleh karena itu, adanya ketidakpuasan kerja karyawan harus dapat dideteksi oleh perusahaan. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai sejauh mana pekerjaannya dapat memberikan kondisi emosional tertentu. Menurut Hani Handoko, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerja. Bagian personalia atau manajemen sumber daya manusia harus senantiasa memantau kepuasan kerja, karena kepuasan kerja memengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan, serta berbagai persoalan kepegawaian lainnya yang bersifat penting. Sementara itu, menurut Robbins, kepuasan kerja mengacu pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja tinggi biasanya menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki sikap negatif. Dalam membahas sikap karyawan, yang sering kali dimaksud tidak lain adalah kepuasan kerja. Lebih lanjut, konsep ini mencakup pekerjaan yang menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan, kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan, pemenuhan standar kinerja, serta kondisi lingkungan kerja yang sering kali kurang ideal, di samping pekerjaan itu sendiri. Oleh karena itu, untuk mengukur apakah karyawan merasa puas atau tidak terhadap pekerjaannya, seluruh unsur tersebut harus diperhitungkan dalam penilaian. Dari berbagai batasan mengenai kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya dan kondisi dirinya. Perasaan yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan sesama karyawan, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, serta kualitas pengawasan. Sementara itu, perasaan yang berkaitan dengan diri karyawan mencakup usia, kondisi kesehatan, kemampuan, tingkat pendidikan, dan faktor-faktor lainnya.

#### Research Gap

Berdasarkan penelitian terdahulu, komitmen organisasi dan kepuasan kerja diketahui memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan hasil (research gap), di mana beberapa penelitian menemukan pengaruh yang signifikan, sementara penelitian lainnya menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Selain itu, penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Panji Anugerah Sentosa Medan masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut.

#### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Panji Anugerah Sentosa Medan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Panji Anugerah Sentosa Medan?
3. Apakah komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Panji Anugerah Sentosa Medan?

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- **H1:** Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- **H2:** Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- **H3:** Komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020), pendekatan kuantitatif didasarkan pada pandangan filsafat positivisme dan bertujuan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Teknik ini melibatkan pengumpulan data melalui alat ukur atau instrumen penelitian, kemudian data tersebut dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Filsafat positivisme memandang bahwa suatu realitas, fenomena, atau gejala bersifat tetap, konkret, dapat diamati dan diukur, serta memiliki hubungan sebab akibat yang jelas. Penelitian deskriptif kuantitatif menghasilkan data dalam bentuk angka yang diperoleh dari sampel atau populasi, yang selanjutnya dianalisis menggunakan metode statistik yang relevan. Pendekatan kuantitatif umumnya menggunakan kuesioner sebagai alat utama dalam pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2020), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi mencakup seluruh unsur yang menjadi objek penelitian, baik manusia maupun objek alam lainnya, serta seluruh karakteristik yang melekat pada subjek atau objek tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Panji Anugerah Sentosa Medan yang berjumlah 31 orang. Selanjutnya, menurut Sugiyono (2020), sampel dalam penelitian kuantitatif merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu dan digunakan sebagai objek penelitian. Sampel yang diambil harus mampu mewakili keseluruhan populasi. Dalam penelitian ini digunakan teknik sensus atau total sampling, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 31 orang, yaitu seluruh karyawan PT Panji Anugerah Sentosa Medan. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT Panji Anugerah Sentosa Medan yang beralamat di Jalan Pasar 2, Tanjung Sari, Medan. Instrumen penelitian dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan indikator variabel yang diadopsi dari penelitian terdahulu. Indikator komitmen organisasi mengacu pada teori Steers dalam Sopiah (2011), sedangkan indikator kepuasan kerja mengacu pada teori Robbins. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert dengan rentang nilai 1 sampai 5, dimana 1 menunjukkan sangat tidak setuju dan 5 menunjukkan sangat setuju.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan untuk mengukur kemampuan instrumen penelitian dalam mengungkap data yang sesuai dengan kondisi sebenarnya. Pengujian dilakukan menggunakan korelasi Pearson, dengan kriteria item dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Pengujian dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria nilai alpha lebih besar dari 0,60. Selain itu, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Uji multikolinieritas dilihat dari nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Sementara itu, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

**Tabel 1.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| No | Kriteria Usia       | Jumlah (Orang) | Frekuensi (%) |
|----|---------------------|----------------|---------------|
| 1  | 25 Tahun - 30 Tahun | 16             | 51,61%        |
| 2  | 31 Tahun - 40       | 10             | 32,26%        |

|   |                     |    |        |
|---|---------------------|----|--------|
|   | Tahun               |    |        |
| 3 | 41 Tahun - 50 Tahun | 5  | 16,13% |
|   | Jumlah              | 31 | 100%   |

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden berusia 25–30 tahun berjumlah 16 orang atau 51,61%, responden berusia 31–40 tahun berjumlah 10 orang atau 32,26%, dan responden berusia 41–50 tahun berjumlah 5 orang atau 16,13% dari total sampel sebanyak 31 responden. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden berdasarkan usia didominasi oleh responden berusia 25–30 tahun, yaitu sebanyak 16 karyawan atau 51,61%. Hal ini disebabkan karena kelompok usia 25–30 tahun termasuk dalam kategori usia produktif, di mana karyawan pada tahap ini umumnya telah menyelesaikan pendidikan formal dan secara aktif mulai membangun karier. Pada usia ini, individu biasanya telah memiliki pengalaman kerja sebelumnya yang cukup, namun tetap memiliki tingkat antusiasme, energi, dan motivasi yang tinggi untuk pengembangan profesional. Oleh karena itu, kelompok usia ini sering menjadi sasaran utama dalam proses rekrutmen karena memiliki kemampuan adaptasi yang baik. Kondisi ini menjadikan kelompok usia tersebut cukup dominan dalam dunia kerja, khususnya pada level operasional hingga menengah.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Panji Anugerah Sentosa Medan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *t* hitung sebesar 16,248 yang lebih besar dari *t* tabel 1,67412 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Secara teoritis, hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan loyalitas dan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t* hitung sebesar 18,366 yang lebih besar dari *t* tabel 1,67412 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Secara teoritis, kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.
3. Komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *F* hitung sebesar 576,596 yang lebih besar dari *F* tabel sebesar 3,18 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.
4. Implikasi manajerial dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan komitmen organisasi melalui pembinaan hubungan kerja yang baik, pemberian kepercayaan, serta peningkatan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Selain itu, kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui pemberian kompensasi yang sesuai, fasilitas kerja yang memadai, serta komunikasi yang efektif antara atasan dan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.
5. Keterbatasan penelitian ini terletak pada jumlah responden yang relatif kecil, yaitu sebanyak 31 responden, serta penelitian yang hanya dilakukan pada satu perusahaan, sehingga hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan secara luas. Selain itu, variabel yang digunakan hanya terbatas pada komitmen organisasi dan kepuasan kerja, sehingga masih terdapat faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yang belum diteliti.

#### Saran

1. Pihak manajemen PT Panji Anugerah Sentosa Medan disarankan untuk terus meningkatkan komitmen organisasi karyawan melalui penciptaan lingkungan kerja yang

- kondusif, pemberian penghargaan yang adil, serta pengembangan karier yang jelas agar karyawan merasa memiliki dan bertanggung jawab terhadap perusahaan.
2. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan, sistem kompensasi yang sesuai, hubungan kerja yang harmonis, serta komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan.
  3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, atau gaya kepemimpinan, serta memperluas objek penelitian agar hasil penelitian lebih general dan komprehensif.

## V. REFERENSI

- Agustin, T., Wardhani, R. K., & Kusumawardani, M. R. (2023). The Influence of Organizational Agustin, T., Wardhani, R. K., & Kusumawardani, M. R. (2023). The influence of organizational citizenship behavior and organizational commitment on employee performance. *Musyteri: Management, Accounting, and Economic Balance*, 1(3), 1–10.
- Diana, D., & Anggreani, Y. (2020). The influence of job satisfaction and organizational commitment on employee performance. *Muhammadiyah Journal of Business Management*, 1(2), 45–52.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hermana, D. D. J., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2023). The effect of job satisfaction on employee performance. *Productivity*, 4(1), 12–18.
- Hidayat, T., & Marlina. (2021). The effect of workload and interpersonal conflict on employee performance. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 6(2), 55–63.
- Judge, T. A., & Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 350–370.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1, 129–134.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational behavior and employee performance. *Journal of Organizational Behavior*, 38(4), 512–530.
- Rukmini, A. H. (2021). The influence of work discipline on employee performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 33–40.
- Safina, W. D., Firmansyah, A. G., Samosir, S. H., Lubis, A. S., & Sembiring, Z. (2024). The influence of work environment and organizational commitment on employee performance. *Journal of Management and Economics*, 7(1), 88–98.
- Santoso, S. (2015). *Menguasai SPSS dari dasar hingga mahir*. PT Elex Media Komputindo.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Spector, P. E. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. *Journal of Occupational Psychology*, 70(2), 193–204.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wijaya, I. P. H. A., Wulandari, N. L. A. A., & Premayani, N. W. W. (2023). Job satisfaction and employee performance with organizational commitment as an intervening variable. *Widya Amrita: Journal of Management, Entrepreneurship and Tourism*, 3(3), 210–220.