

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**( Studi Pada Ayam Goreng Nelongso Cabang Tlogomas )**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

MANAJEMEN



Disusun oleh :

**RAHMAD FERY SAPUTRO**

NIM : 2019120262

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI  
MALANG  
2023**

## **RINGKASAN**

Era globalisasi selalu ditandai dengan kondisi ekonomi yang berubah dengan cepat, sehingga menciptakan banyak tuntutan yang tidak dapat dipenuhi oleh para pelaku ekonomi dan industri. Globalisasi telah memaksa dunia bisnis untuk mengupayakan organisasi yang lebih efektif dan efisien. Agar dapat bertahan dalam dunia yang sangat kompetitif, bisnis membutuhkan efisiensi dan efektivitas bisnis untuk bersaing dan mengungguli para pesaingnya. Maksud dari penelitian ini adalah untuk menemukan pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Populasi dari survei ini adalah karyawan Ayam Goreng Nelongso cabang Tlogomas, dengan sampel sebanyak 33 responden.

Hasil observasi ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan maupun komitmen organisasi serta komitmen organisasi tidak mampu memediasi antara gaya kepemimpinan maupun kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tetapi kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi serta komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, Kepuasan kerja, Kinerja karyawan dan Komitmen organisasi.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang Masalah**

Kekurangan talenta adalah salah satu tantangan yang kita hadapi saat ini. Efisiensi dan efektivitas sumber daya manusia akan membantu mendukung laju pembangunan berkelanjutan. Ada begitu banyak sumber daya manusia, kita perlu memikirkan cara terbaik untuk menggunakannya. Dilihat dari kemampuan intelektual dan teknis sumber daya manusia, masih pada level yang rendah dan fasilitas yang kurang memadai. Agar bangsa Indonesia mempunyai sumber daya manusia yang andal, maka perlu mendapatkan didikan yang berkualitas sejak usia dini, menyediakan berbagai fasilitas sosial yang mendukung kemampuan intelektual individu, dan memberikan kesempatan kerja yang luas. Mutu sumber daya manusia bakal terwujud bilamana kepuasan kerja menjadi variabel yang berdampak terhadap kinerja. Membahas tentang kepuasan kerja intinya adalah tentang bagaimana perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaan yang ditugaskan. Komponen yang mempengaruhi kepuasan kerja berkaitan erat dengan pekerjaan itu sendiri, atasan, rekan kerja, promosi, dan gaji (Siti, 2012).

Merunut (Widagdo, 2001) Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang berbeda dengan keinginan untuk berpikir dan bertindak secara objektif. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka, sementara karyawan yang tidak puas merasa malas. Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan

harus diamati. Kepuasan kerja adalah perbedaan antara apa yang anda dapatkan dan apa yang layak anda dapatkan. Semakin sedikit keragaman, semakin puas dengan pekerjaan (Suartina, 2021) dalam (Nurika Wulandari, 2022)

(Amirullah, 2018) mengatakan dalam (Iskandar, 2019) Diyakini bahwa pengukuran kinerja pegawai harus dipahami sebagai kegiatan evaluasi kinerja untuk berhasil atau tidaknya pencapaian kinerja. Kinerja karyawan tidak terlepas dari peran pemimpinnya, Menurut (Sopiah, 2012) Kepemimpinan bisa diinterpretasikan sebagai cara mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas sekelompok anggota yang tugasnya saling terkait. Organisasi atau perusahaan tentunya ada tokoh utama yang memilikinya karakteristik gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan mampu digambarkan sebagai proses dimana seorang individu mempengaruhi individu atau kelompok lain Untuk mencapai tujuan tertentu. Para pelopor yang hebat sangat bergantung pada kemampuan mereka untuk menyesuaikan gaya otoritas mereka dengan situasi kerja yang mereka hadapi. Dengan gaya otoritas yang tepat, supervisor dapat mendorong para pekerja untuk mencapai tujuan tertentu melakukan pekerjaan terbaiknya, yaitu kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Karyawan dianggap sebagai bagian dari aset perusahaan, yang merupakan bagian penting dari kinerja perusahaan yang optimal dan persaingan yang kompeten. Organisasi berkembang ketika ada kolaborasi hubungan yang baik dengan manajer dan karyawan. Kinerja yang lebih baik mendorong perusahaan untuk maju, dan meningkatkan kinerja karyawan merupakan tanggung jawab mereka untuk memilih gaya kepemimpinan yang tepat bagi organisasi. (Dirgahayu Erri, 2021).

Sedangkan menurut (Kartini K. , 2008) Gaya kepemimpinan seseorang menggunakan beberapa indikator seperti (1) mahir menimba keputusan, (2) mahir mendorong gairah kerja, (3) mahir berkomunikasi, (4) mahir memimpin, (5) menjalankan kewajiban, dan (6) kompetensi. Dari Keenam indikator diatas setidaknya ada didalam diri seorang pemimpin, agar bisa menjalankan suatu pekerjaan dengan hasil yang optimal. Gaya kepemimpinan adalah karakter dan strategi yang dihasilkan dari berbagai kombinasi mahir, kepribadian, perilaku, dan filosofi yang sering digunakan oleh para pemimpin untuk mempengaruhi kinerja bawahan mereka.

Komitmen organisasi merupakan topik kritis dalam pembahasan karena memiliki dampak yang relevan terhadap kinerja karyawan. Dedikasi pada organisasi mendorong karyawan untuk mencurahkan seluruh energinya pada organisasi tempat mereka bekerja. (Sitty, 2006) Mengkomunikasikan gagasan bahwa keterlibatan organisasi merupakan bentuk identifikasi, loyalitas, dan partisipasi karyawan. dengan organisasi. Sedangkan menurut (Ricky, 2008) dalam (Ratnasari, 2019) Komitmen terhadap organisasi adalah perilaku yang menggambarkan sejauh mana seseorang memahami dan berkomitmen terhadap organisasi. Karyawan sadar lebih terhubung dengan organisasi, merasa dipercaya, bertahan lama dengan organisasi dan berdedikasi penuh pada pekerjaannya.

Ayam Goreng Nelongso didirikan pada Februari 2013. Restoran multi store ini dirintis oleh seseorang yang dulunya adalah pemulung, namun dengan semangat dan optimisme kini bisa menjadi orang yang sangat sukses. Nanang Suherman adalah pemilik restoran Ayam Goreng Nelongso. Sebelumnya, Nanang Suherman dan istrinya

memulai Ayam Goreng Nelongso dengan menyewa sebidang tanah berukuran 2 x 3 meter di Malang untuk menambah pendapatan dan keputusan keluarga untuk membuka toko mereka sehari penuh karena memonopoli pasar yang diinginkan karena merasa seperti itu. kemudian, tidak kedapatan restoran yang buka seharian penuh. Saat itu, hanya kedai kopi yang aktif hingga pagi hari. Dan juga mengingat saat jam malam kawasan tersebut masih dipenuhi anak muda yang nongkrong di pinggir jalan atau minum kopi. Awalnya dia dan istrinya menjual berbagai peternakan bebek. Karena mahalnya harga itik petambak, harga jualnya juga mahal dan tidak terjangkau bagi konsumen yang merupakan pelajar karena lokasi toko yang dekat dengan kampus, sehingga ia dan istri memutuskan untuk menggantikan hasil olahannya dengan menjual ayam. Dan untuk menarik perhatian konsumen karena banyaknya Pada saat itu, pesaing yang menjual ayam goreng menamai produknya dengan nama Ayam Goreng Nelongso karena namanya yang unik dan mudah diingat serta harga ayam goreng yang terjangkau 1 porsi Rp. 5000,- dengan komposisi. dari masing-masing menu (sayap+cakar), Karena hidangan ini merupakan label atau ciri khas Ayam Goreng Nelongso, hingga hidangan dan harganya pun dijaga agar tidak terlalu mahal untuk menarik perhatian konsumen. Terakhir, Ayam Goreng Nelongso memiliki pelanggan, cabang, dan karyawan sebanyak yang dimiliki saat ini. (Alfann, 2017). Berlandaskan uraian di atas, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening”**.

## **I.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh atau tidak terhadap komitmen organisasi pada Ayam Goreng Nelongso?
2. Kepuasan kerja berpengaruh atau tidak terhadap komitmen organisasi pada Ayam Goreng Nelongso?
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan pada Ayam Goreng Nelongso?
4. Kepuasan kerja berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan pada Ayam Goreng Nelongso?
5. Komitmen organisasi berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan pada Ayam Goreng Nelongso?
6. Gaya kepemimpinan berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada Ayam Goreng Nelongso?
7. Kepuasan kerja berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada Ayam Goreng Nelongso?

## **I.3 Tujuan Penelitian**

Berlandaskan kerangka dan perumusan permasalahan tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Seberapa pengaruhnya gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada Ayam Goreng Nelongso

2. Seberapa pengaruhnya kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Ayam Goreng Nelongso
3. Seberapa pengaruhnya gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Ayam Goreng Nelongso
4. Seberapa pengaruhnya kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Ayam Goreng Nelongso
5. Seberapa pengaruhnya komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Ayam Goreng Nelongso
6. Seberapa pengaruhnya gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada Ayam Goreng Nelongso
7. Seberapa pengaruhnya kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada Ayam Goreng Nelongso

#### **I.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat. Ada manfaat bagi peneliti, lembaga penelitian, akademisi, dan penelitian lebih lanjut. Hal ini dijelaskan di bawah ini:

1. Bagi Peneliti
  - a. Peneliti berharap dapat menambah pemahaman, pengetahuan dan pengalaman dalam proses dan hasil penelitian ini, dengan melihat, mengamati, menganalisis dan menerapkan dalam tindakan berbagai wawasan yang diperoleh selama perkuliahan.



b. melatih peneliti dalam penerapan dan pengembangan hasil penelitian di masyarakat.

2. Bagi Lembaga penelitian

Berkontribusi pada implementasi secara khusus, Skema yang tepat untuk memaksimalkan kepiawaian dan kepuasan karyawan dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dan menghadirkan keterlibatan organisasi.

3. Bagi Pihak Akademik

Diharapkan penelitian ini akan digunakan sebagai studi ilmiah dan akan memperluas diskusi dan mendorong semua yang terlibat untuk melanjutkan penelitian tentang masalah ini.

4. Bagi Penelitian lebih lanjut

Selidiki di lokasi yang berbeda dengan variabel yang ada di lokasi tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, D. P. (2020). Pengaruh Aplikasi Tiktok Terhadap Kepercayaan Remaja Di Kabupaten Sampang. *Jurnal Komunikasi*, 135 - 148 Vol 14 No. 2.
- Al Afghoni, M. N. (2011). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 42-53 Vol 5 No. 1.
- Alfann, A. (2017, February Senin). *SCRIBD*. Dipetik November Selasa, 2022, dari <https://www.scribd.com>:  
<https://www.scribd.com/document/428820066/Profil-Ayam-Nelongso>
- Al-Haroon, H. I.-Q. (2020). Assessment of organizational commitment among nurses in a major. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*.
- Amirullah, A. A. (2018). Pengaruh Peran Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai Administrasi di Politeknik Negeri Lhokseumawe. *Jurnal Manajemen Indonesia (J-MIND)*, 1-17.
- Ashsifa, I. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasional (Sistem pengendalian manajemen sebagai variabel moderasi). *Jurnal Akuntansi Indonesia*, 131-149 Vol. 9 No. 2.
- Astria Khairizah, I. N. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 1268-1272 Vol 3 No. 7.
- Baihaqi, M. F. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah UNDIP Semarang*, -.
- Baihaqi, M. F. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai variabel Intervening*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT. Inalum (Persero). *LIABILITIES (JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI)*, 40-58 .

- Dede Kurnia Ilahi, M. D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 44 No. 1.
- Devia Fairus Bilqis, S. W. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Greenspan Packaging System Jakarta. *Jimen Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, Vol. 3, No. 1.
- Dirgahayu Erri, A. P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian (JIP)*, 1897-1906.
- Dwiyekti, A. N. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Komitmen dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol 1, No. 2.
- Finaltri Windrawati, A. P. (2020). Analisis Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Departement Maintenance PT POMI). *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 6 No. 1.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen, Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iriani, N. I., Suyitno, S., Sasongko, T., Rifai, M., Indrihastuti, P., & Yanti, D. A. W. (2023). Leadership Style, Compensation and Competence Influence on Employee Performance through Job Satisfaction. *Journal of Business and Management Studies*, 5(1), 38-49.
- Iskandar, F. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri Dengan Komitmen Organisasi Sebagai

Variabelintervening Pada Polreskota Lhokseumawe. *JURNAL MANAJEMEN INDONESIA (J-MIND)*, 41-66.

Jostalie De Son Bogar, D. P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Kabupaten Siau-Tagulandang-Baro). *Jurnal EMBA*, 231-240 Vol 6 No. 1.

Kartini, K. &. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Kartini, K. &. (2009). *Psikologi Sosial Untuk Manajemen, Perusahaan dan Industri*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.

Kristanto, F. S. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, -.

Kurniawan, A. (2021, April Rabu). *Sindonews.com*. Dipetik November Selasa, 2022, dari <https://ekbis.sindonews.com:https://ekbis.sindonews.com/read/404740/34/dulu-pengasong-kini-miliki-70-outlet-ayam-goreng-nelongso-1619042670>

Kusuma, B. H. (2018). Pengaruh kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Survai Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Wilayah Jakarta Barat). *Jurnal Manajemen Maranatha*, 127-134 Vol 17 No. 2.

Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.

Mathis, R. L. (2008). *Manajemen Sumbar Daya Manusia : Perspektif Esensial*. Jakarta: Salemba Empat.

Nurdiana, D. (2020). Pengaruh Profitabilitas dan Kebijakan Deviden Terhadap Saham. *Jurnal Rekaman*, 84-91 Vol 4 No. 1.

Nurika Wulandari. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior

(ocb) dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen* , 160-169.

Prabu, M. &. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Ratnasari, S. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai variabel Intervening. *Dimensi*, 8 (1) Halaman 13-27.

Ricky, G. &. (2008). *Management*. USA: McGraw Hill Irwin.

Rifai, M., Yati, W., & Susanti, &. R. (2020). Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Konsumen Melalui Kepercayaan Dalam Menggunakan Produk Jasa Titip Toko Online. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 8(1) 61-72.

Rifa'i, M. (2009). *Hubungan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi berprestasi, dan komitmen pada organisasi, dengan kinerja dosen pada universitas dalam pengelolaan pesantren di Jawa Timur* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Malang).

Rifa'i, M., Sela, R., & Sayekti, R. N. S. (2021). Kompensasi Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 4(1), 42-56.

Rivai, V. (2009). *Teori Praktek Manajemen Sumber Daya Islami*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P. (2008). *Perilaku organisasi (Organizational behavior), Terjemahan Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid, Buku 2 Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.

Ruliaji, B. &. (2016). Analisis Organizational Of Citizenship Behaviour Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *JDEB*, 15 - 31 Vol 13 No. 1 .

Safitri, D. (2014). Pengaruh Indenpendensi Auditor dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 339-351 Vol 11, No. 2.

- Sahidillah Nurdin, A. R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Komitmen Organisasi. *Ecodemica*, Vol 4, No. 1.
- Sapariyah, R. A. (2011). Pengaruh Good Governance dan Independensi Auditor terhadap Kinerja Auditor dan Komitmen Organisasi (Survey pada Kantor Akuntan Publik di Surakarta). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Perbankan*, Vol 19, No. 16.
- Setiawan, E. Y. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia di Rumah sakit National Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen Magister*, 2442-4315 Vol 1 No. 1.
- Siti, F. &. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: UPP STIM YPKN.
- Sitty, Y. &. (2006). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif. *EKOBIS*, 7(2).
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Sopiah. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suartina, I. W. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior ( OCB ) Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan Bagian Fresh Food Di Supermarket Tiara Dewata. 685–695.
- Sudaryono. (2011). Aplikasi Analisis (Path Analysis) Berdasarkan Urutan Penempatan Variabel Dalam Penelitian. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 391-403 Vol 17 No. 4.
- Sugiyono, P. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suhendi, A. d. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Suhroji Adha, D. W. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Padeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, Vol. 2 No 1.

- Sunyoto, D. (2012). *Sumber Daya Manusia : Teori, Kuesioner dan Analisis Data*. Jakarta: Caps Publishing.
- Titik Rosita, T. Y. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 5 No. 1.
- Tomy Sun Siagian, H. K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 59-70 Vol 1 No. 1.
- Trisnaningsih, S. (2007). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol 6, No. 2.
- Widagdo, R. &. (2001). Hubungan Antara Komitmen Organisasi, Komitmen Profesi Dengan Keinginan Untuk Pindah Dan Kepuasan Kerja Melalui Konflik Peran Pada Para Akuntan Di Indonesia. *Jurnal Akuntansi & Bisnis*, 1(1).
- Yance Ngadu Oli, E. L. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD. Putera Dasrim. 50-60.