KOMUNIKASI ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PERUSAHAAN PUSAIR BANDUNG

Oleh :

Merysha Cahyanti Dwi Putri

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Komunikasi organisasi dan Komitmen organisasi terhadap Kepuasan kerja di Perusahaan PUSAIR Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif - verifikatif, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah populasi dan sampel. Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis korelasi pearson, analisis koefisien determinasi dengan uji hipotesis menggunakan Uji-F dan uji T dengan menggunakan software SPSS 20.0. Hasil penelitian yang diperoleh dengan analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut : Kepuasan kerja = 7,342 + 0,207*(Komunikasi organisasi) + 0,341*(Komitmen organisasi) + 1,559 (ε). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh yang paling dominan terhadap Kepuasan kerja di Perusahaan PUSAIR Bandung adalah komitmen organisasi dengan kontribusi 75,3%.

Kata Kunci : Komunikasi organisasi, Komitmen organisasi, Kepuasan kerja.

COMMUNICATIONS ORGANIZATION, AND ORGANIZATION COMMITMENT EFFECT ON THE JOB SATISFACTION IN PUSAIR CORPORATE BANDUNG

Abstract *- This study aims to analyze the influence of organizational communication and organizational commitment to job satisfaction in Bandung Pusair Company. The method used in this research is descriptive method - verification, the sample used in this study is the sample population. The analysis used is multiple linear regression analysis, the classical assumption test, Pearson correlation analysis, coefficient of determination analysis to test the hypothesis using a Test-F and T test using SPSS 20.0 software. The results obtained by multiple linear regression analysis were as follows: Job satisfaction = 7.342 + 0.207 * (Communications organization) + 0.341 * (organizational commitment) + 1.559 (ε). The results showed that the most dominant influence on job satisfaction in Bandung Pusair Company is the organization's commitment to contribute 75.3%..*

Keywords*: Organizational communication, organizational commitment, job satisfaction.*

PENDAHULUAN

Berkembangnya suatu zaman saat ini di pengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah dunia kerja dan karir yang terus menerus mengalami perkembangan dan perubahan yang cukup pesat. Hal tersebut mendorong perusahaan untuk mencari Sumber Daya Manusia yang berkualitas agar dapat membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dengan baik agar tujuan perusahaan dapat dimaksimalkan. Manajemen sumber daya manusia mempunyai beberapa tujuan, salah satunya adalah tujuan organisasi yaitu untuk mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan dan juga untuk mencapai tujuan pribadi karyawan (Simamora, 2006:12). Sumber daya manusia (SDM)

dalam perusahaan bertanggung jawab untuk menangani segala sesuatu yang berhubungan dengan ruang lingkup perusahaan, seperti karyawan, atasan, atau tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas perusahaan. SDM selain merencanakan pengembangan karyawan, juga harus dapat mengevaluasi kinerja karyawan, dan mengetahui sampai mana hubungan di perusahaan terjalin dengan baik. Karena SDM melibatkan semua keputusan, kerja sama, dan praktik manajemen yang berhubungan langsung dengan karyawan yang berdampak langsung terhadap perusahaan. SDM harus dikelola dengan baik agar tujuan perusahaan dapat dimaksimalkan dan demi mendapatkan sumber daya yang berkualitas di butuhkan orang-orang yang berpengalaman untuk dapat membangun perusahaan lebih baik dan mampu berkembang mengikuti zaman.

PUSLITBANG (PUSAIR) Bandung. merupakan salah satu dari 4 (empat) Pusat Litbang yang berada di bawah Badan Litbang Kimpraswil. Perusahaan belum maksimal dalam memberikan kepuasan untuk karyawannya hal tersebut di tandai dengan belum sesuainya karakteristik pekerjaan dengan kebutuhan karyawan dan belum terpenuhinya keadilan di perusahaan, salah satunya tidak meratanya pemberian bonus antara karyawan PNS dan non PNS, yang mana seharusnya keadilan di perusahaan bersifat merata bagi seluruh karyawan. Dan untuk karakteristik pekerjaan di perusahaan belum sesuai antara kemampuan karyawan dan pekerjaan yang di laukan.

Selain itu harapan karyawan untuk terus tetap bisa menjadi bagian dari perusahaan, sampai saat ini karyawan berharap kesejahteraan dapat di maksimalkan baik itu mengenai fasilitas, ataupun tunjangan-tunjangan agar karyawan dapat merasa lebih nyaman, dan betah berada di lingkungan perusahaan untuk sama-sama meningkatkan komitmen dalam organisasi.

Selain itu Karyawan atau karyawati yang bekerja dalam perusahaan belum tentu mengenal satu sama lain anggota karyawan dan karyawati di divisi lain.

KAJIAN PUSTAKA

Komunikasi organisasi

Menurut Face & Faules (2001 : 31-33**)** mengemukakan bahwa komunikasi organisasi dapat diartikan sebagai pertunjukan dari penafsiran pesan diantara unit – unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Definisi tersebut lebih menekankan pada aspek fungsional (objektif). Sedangkan bila dilihat dari perspektif interpretatif (subjektif) komunikasi dipandang sebagai proses penciptaan makna atas interaksi yang merupakan organisasi. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara yang satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam satu lingkungan.

Komunikasi organisasi terdiri dari persepsi-persepsi atas unsur-unsur organisasi dan pengaruh unsur-unsur tersebut terhadap komunikasi. Pengaruh ini didefenisikan, disepakati, dikembangkan dan dikokohkan secara berkesinambungan melalui interaksi dengan anggota organisasi lainnya. Pengaruh ini menghasilkan pedoman bagi keputusan-keputusan dan tindakan tindakan individu dan mempengaruhi pesan-pesan mengenai organisasi (Dalam Jurnal Jurnal Dinamika Manajemen Juli – September 2013 .Pace, 2005:149).

Komitmen organisasi

Komunikasi Organisasi dapat di definisikan sebagai kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan untuk bekerja keras, dan memelihara keanggotannya dalam organisasi yang bersangkutan, yang berarti ada keinginan yang kuat dari anggota untuk tetap berada dalam organisasi atau adanya ikatan psikologis terhadap organisasi. Item-item dalam skala ini disusun berdasarkan komponen-komponen komitmen organisasional yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (Baron dan Greenberg, 199 7) dalam Jurnal Mustika (2013 : 219).

Sedangkan menurut Mayer dan Allen (1997) dalam mustika (2013 : 219) mendifinisikan komitmen keorganisasian sebagai suatu keadaan psikologis yang dikarakteristikkan dengan :

1. Meyakinkan dan menerima tujuan (goal) dan nilai (value) yang dimiliki oleh organisasi,
2. kesediaan untuk berusaha dengan seungguh-sungguh demi organisasi,
3. Mempunyai keiniginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja atau *job satisfaction* adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang seharusnya diterima (Robbins, 1996) dalam Rahadyan Probo Tranggono dan Andi Kartika(2008 : 82).

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Kreitner dan Kinicki, 2007), yaitu:

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment*)
2. Perbedaan (*Discrepancies*)
3. Pencapaian Nilai (*Value Attainment*)
4. Keadilan (*Equity*)
5. Komponen Genetik (*Genetic Components*)

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif verifikatif. Definisi Metode Analisis Deskriptif menurut Sugiyono (2009: 35) adalah sebagai berikut:

"Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain".

Metode deskriptif ditujukan untuk mengetahui perkembangan Komunikasi organisasi, Komitmen organisasi, dan Kepuasan kerja

Sedangkan pengertian metode verifikatif menurut Mashuri (2008) dalam Narimawati Umi (2010:29) adalah sebagai berikut:

"Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan".

Metode verifikatif untuk mengetahui besarnya pengaruh Komunikasi organisasi dan Komitmen organisasi terhadap Kepuasan kerja. Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu data sekunder, karena peneliti mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah lebih lanjut dan data yang disajikan oleh pihak lain.

Jenis data yang digunakan peneliti pada penelitian ini mengenai pengaruh Komunikasi organisasi dan Komitmen organisasi terhadap Kepuasan

kerja pada Perusahaan PUSAIR Bandung adalah data sekunder.

Penelitian ini menggunakan sampel data Komunikasi organisasi, Komitmen organisasi dan Kepuasan kerja pada Perusahaan PUSAIR Bandung. Penelitian ini menggunakan sampel data dari karyawan Perusahaan PUSAIR Bandung. Total sampel 69 data. Rancangan analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sementara uji hipotesis menggunakan uji - t serta uji – F dengan tingkat signifikansi 5%. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya pengaruh Komunikasi organisasi, Komitmen organisasi terhadap Kepuasan kerja. Dengan menggunakan *software SPSS 20.0*, diperoleh hasil uji sebagai berikut:

Kepuasan kerja = 7,342 + 0,207*(Komunikasi organisasi) + 0,341*(Komitmen organisasi) + 1,559 (ε)

C = 7,342 Menunjukkan jika Komunikasi organisasi dan Komitmen organisasi yang bernilai 0 maka pertumbuhan Kepuasan kerja bernilai 7,342

β_1=0.207 Menunjukkan besarnya peningkatan Kepuasan kerja jika Komunikasi organisasi meningkat satu satuan maka diprediksi pertambahan Kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.207

β_2=0,341 Menunjukkan besarnya peningkatan Kepuasan kerja jika Komitmen organisasi meningkat satu satuan maka diprediksi kenaikan Kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,341

ε = 1,559 Variabel lain yang tidak diteliti.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Syarat lolos uji normalitas, nilai probability nya harus lebih besar dari 0,05 (> 5%). dengan menggunakan *software SPSS versi 20.0*, diperoleh hasil perhitungan nilai Kolmogorov sebesar 0,529 lebih besar 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa residu dalam model berdistribusi secara normal, sehingga model telah memenuhi salah satu asumsi untuk dilakukan pengujian regresi.

Uji Multikolinearitas

Dari hasil yang diperoleh tampak tidak ada koefisien korelasi yang kuat antar variabel Komunikasi organisasi dengan Komitmen organisasi karena nilai VIF <10, sehingga diduga tidak ada hubungan linier antar variabel independen (bebas). Hasil tersebut menunjukan bahwa tidak ada multikolineritas antar variabel bebas dalam model regresi, sehingga model memenuhi salah satu syarat untuk dilakukan pengujian regresi.

-Uji Heteroskedastisitas

Dari output yang diperoleh dapat dilihat bahwa nilai koefien korelasi spearman

tidak signifikan karena berada dibawah batas signifikan yaitu 0,05. Selain itu, nilai p-value (Sig) yang lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi

ANALISIS KORELASI

Dari pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Keeratan hubungan antara Komunikasi organisasi (X_1) dengan KEPUASAN KERJA (Y) sebesar 0.589 menunjukan bahwa hubungan antar kedua variabel adalah cukup (dalam interval 0,52 – 0,68). Arah hubungan positif antara Komunikasi organisasi dan Kepuasan kerja menunjukkan tingginya Komunikasi organisasi akan mempengaruhi meningkat Kepuasan kerja.
2. Keeratan hubungan antara Komitmen organisasi (X_2) dengan KEPUASAN KERJA (Y) sebesar 0.753 menunjukan bahwa hubungan antar kedua variabel adalah baik (dalam interval 0,68 – 0,84). Arah hubungan positif antara Komitmen organisasi dan Kepuasan kerja menunjukkan tingginya Komitmen organisasi akan mempengaruhi meningkat Kepuasan kerja.

ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Dari hasil yang diperoleh tampak nilai R-squared sebesar 0,689 atau 68,9% menunjukkan bahwa Komunikasi organisasi dan Komitmen organisasi secara parsial memberikan pengaruh terhadap Kepuasan kerja sebesar 68,9%, sedangkan sisanya 31,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

PENGUJIAN HIPOTESIS

1. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Dari tabel diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar 73.202. Karena nilai F hitung lebih besar daripada F tabel untuk n = 69= 3,130, maka Ho ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari komunikasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan.

2. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

- Komunikasi organisasi terhadap Kepuasan kerja

Hasil pengujian secara parsial pengaruh Komunikasi organisasi terhadap KEPUASAN KERJA diperoleh nilai t_{hitung} = 5,1 > 1,994 (t_{tabel}). Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Komunikasi organisasi berpengaruh terhadap KEPUASAN KERJA. Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian dari Dewi Sartika Handayani (2014:50) bahwa diketahui t hitung(hasil perhitungan) lebih kecil dari t tabel yaitu 2,578≥ 0,6791. Yang menunjukkan adanya hubungan (Ho ditolak dan Ha diterima). Jadi dapat dikatakan bahwa semakin baik komunikasi organisasi yang dilakukan pegawai dalam lingkup internal dan eksternal maka tingkat kepuasan kerja yang dimiliki pegawai akan menjadi lebih baik.

- Komitmen organisasi terhadap Kepuasan kerja

Hasil pengujian secara parsial pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kepuasan kerja diperoleh nilai t_{hitung} = 8,529 > 1,994 (t_{tabel}). Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap KEPUASAN KERJA. Hasil tersebut seperti yang dikatakan oleh Klara Innata Arishanti (2009:50) yang menyebutkan berdasarkan hasil analisis data dari penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT. X dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

-Kesimpulan

1. Tanggapan responden yang merupakan karyawan PUSAIR Bandungmengenai ketiga variable dalam penelitian , yaitu komunikasi organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja karyawan masuk dalam kriteria baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa komunikasi organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja karyawan yang ada di perusahaan telah berjalan dengan baik. terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial. Hal tersebut berarti jika semakin baiknya komunikasi organisasi yang dilakukan oleh PUSAIR Bandung, maka akan menyebabkan semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan secara parsial
2. terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial..
3. terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari komunikasi organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan

Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran bagi pihak Perusahaan PUSAIR Bandung mengenai Komunikasi organisasi dan Komitmen organisasi terhadap Kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis ingin mengajukan saran-saran sebagai berikut :

1. meningkatkan kesejahteraan, fasilitas, ataupun bonus yang di berikan perusahaan yang mana hal tersebut nantinya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan lebih maksimal lagi dan memotivasi karyawan untuk tetap memiliki komitmen penuh di perusahaan, dan sama-sama menjalankan visi – misi perusahaan.
2. dapat lebih memaksimalkan komunikasi antar divisi dengan cara adanya pelatihan atau kegiatan yang dapat mendukung adanya komuikasi antar karyawan dalam organisasi, yang mana nantinya dapat memudahkan karyawan untuk mendapatkan informasi atau masukan dari lingkungan sekitar, selain itu komunikasi yang dapat terjalin dengan baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.
3. Meningkatkan kesejahteraan dan keadilan antar sesama karyawan dalam organisasi, sehingga karyawan tersebut memaksimalkan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan dan pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja di perusahaan.
4. Lebih memaksimalkan komunikasi lintas saluran dan k

5. Keinginan karyawan untuk terus berkomitmen menjadi bagian dari organisasi sehingga memaksimalkan kepuasan kerja karyawan dan pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan sama – sama membangun perusahaan untuk lebih baik lagi

DAFTAR PUSTAKA

Achmad Badjuri (2009). *Pengaruh Komitmen Prganisasional dan Profesiaonal Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi sebagai Variabel intervening*. Kajian Akuntansi, Agustus 2009, Hal: 117-132 Vol. 1 No. 2 117

Aisari.J.P.Soeprijadhie.2013.*Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Di Radio Reublik Indonesia Manado*. Jurnal EMBA Vol.1 No.4

Andre.A.Hardjana.2010. *Sosialisasi dan Dampak Budaya Organisasi*. Jurnal ILMU KOMUNIKASI Volume 7, Nomor 1,

Dewi Sartika Handayani1 (2014). *Hubungan Komuniasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Samarinda*. eJournal Ilmu Komunikasi, 2 (4), 2014 : 41-52 ISSN 0000-0000, ejournal.ilkom.fisip-unmul.org

Devi Lestari.2014. *Perancangan Sistem Informasi Penggajian Karyawan Pada PR. Tunas Mandiri Kabupaten Pacitan*. Indonesian Journal on Networking and Security - Volume 3 No 4

Dr. Jadongan Sijabat (2011). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Keinginan Untuk Pindah*. Visi, Vo. 19, No.3, Oktober 2 011, Hal.592-608, ISSN: 0853-0203.

Emily Langer(2014). *What's Trending? Social Media and its Effects on Organizational Communication*. UW-L Journal of Undergraduate Research XVII.

Eni Fitriyani (2013). *Analisis kegiatan Komunikasi Oranisasi Pada PT. Kresna Duta Agroindo Perkebunan Sinar Mas Group Kecamatan Kombeng kabupaten Kutai*. eJournal Ilmu Komunikasi, 2013, 1 (2) : 518–531 ISSN 0000 – 0000, ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id

Fisla Wirda.2012.*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Politeknik Negeri Bandung*. Polibisnis, Volume 4 No. 1

Gujarati.2003.*Ekonometrika Dasar:Edisi Keenam*.Jakarta:Erlangga

Imam Ghazali.2011.*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 19*. Semarang :Badan Penerbit UNDIP

Indi Djastuti (2011). *Pengaruh Karakteristik pekerjaan Terhadap Komitmen organisasi Karyawan Tingkat Managerial Perusahaan Jasa Konstruksi di Jawa tengah* . Jurnal Bisnis dan Akuntansi Vol. 13, No. 1

Ivonne A.Sajangbati.2003.*Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT.POS Indonesia Cabang Bitung*.Jurnal EMBA Vol.1 No.4

Jefri Herdiansyah.2014.*Manajemen Konflik Dalam Sebuah Organisasi.* JURNAL STIE SEMARANG, VOL 6, NO 1

Jirre Victori Manopo1 (2014). *Peran Komunikasi Organisasi Dalam Bentuk Efektivitas Kerja Karyawan CV. Magnum Sign and Print Advertising Samarinda..* eJournal Ilmu Komunikasi, 2014, 2 (3): 357-372 ISSN 0000-0000, ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id

Klara Innata Arishanti dan Ritandiyono (2005). *Persepsi Karyawan Terhadap Keadilan dalam Pemberian Upah Dengan kepuasan kerja*. ProceediJig. Seminar Nasional PESAT 2005 Auditorium Universitas Gunadarma. Jakarta. 23-24 Agustus 2005 ISSN: 18582559.

Klara Innata Arishanti (2009*). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja*. Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur, & Sipil) Vol 3 Oktober Universitas Gunadarma-Depok.

Khalid Rehman, Zia-Ur-Rehman, Naveed Saif, Abdul Sattar Khan, Allah Nawaz, Shafiq ur Rehman (2014). *Impacts of Job Satisfaction on Organizational Commitment: A Theoretical Model for Academiciansin HEI of Developing Countries like Pakistan*. International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences Vol. 3, No.1, January , pp. 80–89 ISSN: 2225-8329

Lisa Waty.201. *Alur Komunikasi Organisasi PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Samarinda Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan*. Journal Ilmu Komunikasi, 2 (4)

Mardin.2014. *Peran Kepemimpinan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai Negeri.*Artikel LPMP September 2014

Mustika (2013). *Analisis Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Komitmen keorganisasian dan Komitmen Organisasian Terhadap kepuasan Kerja Karyawan PT. BTPN TBK KCP Pasar baru merangin*. Jurnal Dinamika Manajemen Vol. 1 No.3 Juli – September. ISSN: 2338 – 123X *Program Magister*.

Moh. Isnain (2013). *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga* Kabupaten Tojo Unauna. e-Jurnal Katalogis, Volume I Nomor 1, Desember 2012 hlm 104-113 ISSN: 2302-2019

Paulus Saweduling.2013.*Motivasi Kerja,Kompensasi, Pelatihan, dan Pengembangan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja*.Jurnal EMBA Vol.1 No.4

Praptini Yulianti.2015. *Komitmen Organisas Perspektif L Konsep Dan Empiris*. Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis Vol 2 No. 1

Rahadyan Probo Tranggono dan Andi Kartika (2008). *Pengaruh Komitmen Organisasinal dan profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditordengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Maret , Hal. 80 – 90 Vol. 15, No.1 ISSN: 1412-3126

Sitti Rahmaniar Abubakar.2011.*Pelaksanaan Bimbingan Karir Bagi Siswa Sebagai Persiapan Awal Memasuki Dunia Kerja*. SELAMI IPS Edisi Nomor 34 Volume 1

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Luantitatif dan Kualitatif*. Bandung : CV.Alfabeta

Sukarman Kamuli.2011.*Critical Review Reformasi Paradigma Administrasi*. Jurnal Inovasi Vol.8 No.4

Stefanus Antara.2014.*Analisis Rasio Likuiditas,Aktivitas Dan Profitabilitas Terhadap Return Saham Perusahaan*.Jurnal EMBA Vol.2 No.3

Tina Melinda.2004.*Budaya Dan Perusahaan Dan Persepsi Pengembangan Karir Pada Karyawan Yang Berkerja Di.PT.Telekomunikasi Indonesia*.Jurnal Psikologi No.1

Umi Narimawati. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung : Agung Media

Vico Mentri Rumondor.2013.*Motivasi,Disipl in Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Minahasa Selatan*. jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013

Yopines Ansen.2013.*Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Perusahaan:Suatu Tinjauan Literatur*.SMART Study & Management Research Vol.X