

# PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA DINAS KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH ACEH

Saiful Bahri<sup>1</sup>, Amri<sup>2</sup>, T. Roli Ilhamsyah Putra<sup>\*3</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala

<sup>2,3</sup> Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala

Corresponding Author: [amri68.ekmfe@unsyiah.ac.id](mailto:amri68.ekmfe@unsyiah.ac.id) <sup>\*2</sup>

---

## ABSTRACT

*The achievement of the results of the planned programs must illustrate that the organization has achieved the target or in other words the organization's performance has meet expectations. Office of Cooperative and Small Medium Enterprises of Aceh in achieving its organizational performance desperately needs support from various inputs such as employee performance, that is the work result of quality and quantity achieved by an employee in carrying out tasks in accordance with the responsibilities given to him, in addition to leadership factors, work motivation, job satisfaction and organizational commitment contained within the organization. The analytical method used is Path Analysis. The result of analysis shows that there are direct effect of leadership variable, work motivation, job satisfaction and organizational commitment to employee performance and official performance, and employee performance to official performance, then there is indirect effect of employee performance in mediating leadership, work motivation, job satisfaction and organizational commitment to the performance of the Office of Cooperatives and Small Medium Enterprises of Aceh.*

---

**KEYWORDS** : *Leadership, Work Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employee Performance, Performance of the Office of Cooperatives and Small Medium Enterprises of Aceh.*

---

## PENDAHULUAN

Berjalan tidaknya sebuah organisasi selain dari kinerja yang dihasilkan, juga dipengaruhi oleh kemampuan menjalankan organisasi oleh seorang ditingkatkan paling atas (pemimpin). Kepemimpinan yang sering berubah-ubah menyebabkan terganggunya kinerja pegawai, hal ini disebabkan adanya kebijakan yang baru akibat adanya pimpinan baru. Sebagaimana pendapat Hasibuan (2012) “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”.

Hasil kinerja pegawai dalam suatu organisasi juga tidak terlepas dari adanya motivasi, karena itu motivasi adalah hal yang paling penting bagi setiap organisasi publik atau sektor swasta. Semua organisasi menemukan masalah motivasi apakah mereka berada di sektor publik atau swasta (Chintallo & Mahadeo, 2013).

Selain factor kepemimpinan dan motivasi, factor kepuasan kerja juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja dinas dan kinerja pegawai, hal ini terlihat dari pendapat Ricahard, et al (2012) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain selain itu factor keterkaitan karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja dikenal dengan istilah komitmen organisasi. Sebagai definisi yang umum, dimana komitmen organisasional sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses keberlanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Dinas Koperasi dan Usaha Menengah Aceh merupakan organisasi nirlaba yang memiliki tujuan dalam pembangunan Koperasi dan UMKM diantaranya meningkatkan kualitas dan profesionalisme SDM pengelola

koperasi dan UMKM sehingga mampu meningkatkan efisiensi, efektifitas, produktifitas, daya saing dan nilai tambah produk yang dihasilkan.

### **Tujuan penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai terhadap kinerja Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh
3. Untuk mengetahui pengaruh kinerja pegawai memediasi pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Organisasi**

Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya". (Surjadi, 2009)

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Rivai (2011) "Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama".

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Menurut C. Turney (1992) dalam Martinis Yamin dan Maisah (2010) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu group proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik- teknik manajemen.

### **Motivasi**

Menurut Notoadmodjo, (2007) "Motivasi kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga pekerjaan akan lebih dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan gairah kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan".

### **Kepuasan Kerja**

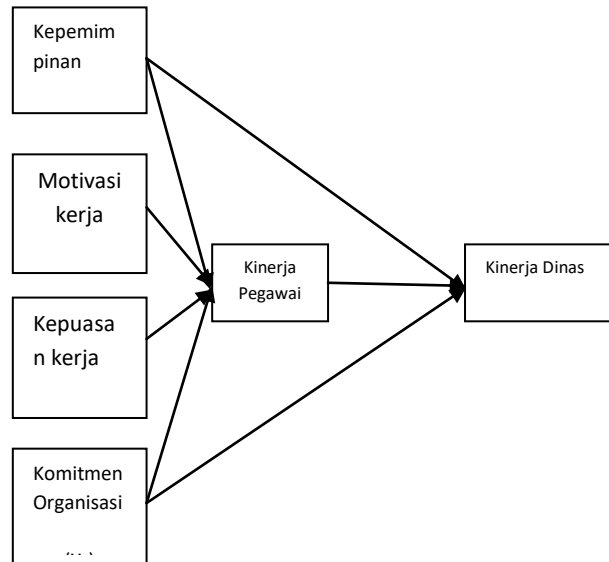
Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja adalah "sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima"

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi (Soekidjan, 2009).

### **Paradigma Penelitian**

Untuk penelitian ini paradigma yang digunakan adalah sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Penelitian**

### Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian yang telah digambarkan sebelumnya, dapat ditetapkan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh
2. Terdapat pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai terhadap kinerja Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh
3. Terdapat pengaruh tidak langsung kinerja pegawai memediasi pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh

### METODE PENELITIAN

#### Lokasi dan Objek Penelitian

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk menentukan Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh, dengan demikian objek penelitian dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $X_3$ ), dan Komitmen Organisasi ( $X_4$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dan Kinerja Dinas ( $Z$ )

#### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh dengan mengambil jumlah populasi 121 orang pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah (*study cases*). Sedangkan metode pengambilan sampel menggunakan metode *sensus*.

#### Metode Analisis Data

Model yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis *Path Analysis*. Dalam pengolahan data untuk analisis Path Analysis dioperasikan dengan program SPSS Ver. 16 menggunakan dua model persamaan yaitu :

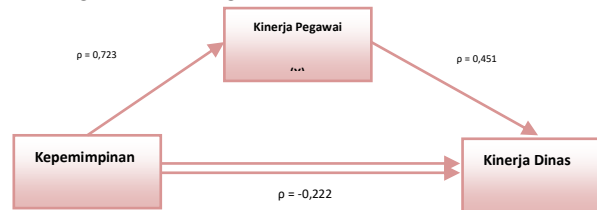
**Persamaan 1.**  $Y = \beta YX_1 + \beta YX_2 + \beta YX_3 + \beta ZX_4 + e$

**Persamaan 2.**  $Z = \beta ZX_1 + \beta ZX_2 + \beta ZX_3 + \beta ZX_4 + \beta ZY + e$

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dinas Melalui Kinerja Pegawai

Dalam analisis ini dilakukan uji pengaruh tidak langsung (efek mediasi) antara variable  $X_1$  terhadap Z melalui Y. Hasil analisis menunjukkan gambar sebagai berikut



**Gambar 2. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dinas Melalui Kinerja Pegawai**

Berdasarkan gambar di atas terlihat  $X_1$  berpengaruh signifikan terhadap Y dan Y berpengaruh signifikan terhadap Z. Menurut Baron dan Kenny (1986) apabila  $X_1$  berpengaruh terhadap Y dan Y berpengaruh signifikan terhadap Z, maka efek mediasi di temukan. Ada 2 efek mediasi menurut Baron dan Kenny (1986) dalam Ma'ruf (2005), yaitu : *fully mediating* dan *partially mediating*. Besarnya pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja dinas melalui kinerja pegawai adalah :

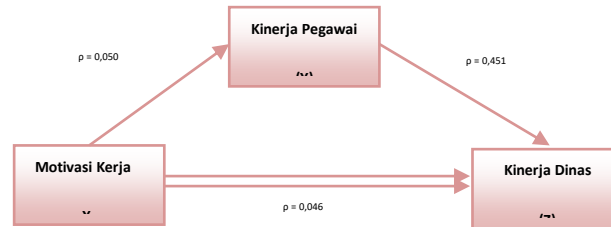
Pengaruh Langsung	= -0,222
Pengaruh Tidak Langsung =	= 1,174 +
(0,723 + 0,451)	= 1,623
Total Pengaruh	= 0,952

Berdasarkan pengaruh langsung antara variable kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja dinas (Z) melalui kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai sebesar 0,952. Artinya kepemimpinan memberikan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja dinas melalui kinerja pegawai sebesar 95,20%, dimana besarnya pengaruh tidak langsung tersebut dari kepemimpinan melalui kinerja pegawai sebesar 0,723, dimana artinya adanya pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai sebesar 72,30%. Hubungan antara kinerja karyawan dengan kinerja organisasi merupakan bagian dari proses penyeimbangan dari seluruh atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi diantaranya tingkat departemen dan karyawan. Oleh karena itu dengan adanya keseimbangan maka pengelolaan akuntabilitas, departemen dan redundansi tenaga kerja dan aktivitas konflik yang umum terjadi dapat diminimalisirkan. Dengan demikian pihak manajemen dapat menilai karyawan yang kinerjanya buruk yang berakibat menurunnya kinerja organisasi.

Pada pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja dinas yaitu sebesar 0,222. Dimana artinya adanya pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja dinas sebesar 22,20%, hal ini sejalan dengan penelitian Hurduzeu (2015), organisasi dianggap efektif jika menemukan keseimbangan antara tuntutan berbagai pemangku kepentingan (pemilik, karyawan, pelanggan, masyarakat) dan kebutuhan karyawan. Pemimpin transformasional mengilhami individu dalam organisasi untuk bekerja lebih keras dan berusaha mencapai tingkat kinerja tertinggi. Menurut Zehir (2012), hasil analisis menunjukkan bahwa efek mediasi dari tipe kepemimpinan terhadap kinerja organisasi.

### Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dinas Melalui Kinerja Pegawai

Dalam analisis ini dilakukan uji pengaruh tidak langsung (efek mediasi) antara variable  $X_2$  terhadap Z melalui Y. Hasil analisis menunjukkan gambar sebagai berikut



**Gambar 3. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dinas Melalui Kinerja Pegawai**

Untuk variable  $X_2$  terhadap  $Z$  melalui  $Y$  diperoleh data bahwa  $X_2$  berpengaruh terhadap  $Y$ , dan  $X_2$  berpengaruh terhadap  $Z$ . Merujuk pada Baron dan Kenny (1986) karena  $X_2$  berpengaruh terhadap  $Y$ , maka efek mediasi pada beberapa kaitan variable  $X_2$  terhadap  $Z$  melalui  $Y$  ditemukan. Ada 2 efek mediasi menurut Baron dan Kenny (1986) dalam Ma'ruf (2005), yaitu : *fully mediating* dan *partially mediating* Besarnya pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja dinas melalui kinerja karyawan adalah :

Pengaruh Langsung	= 0,046	
Pengaruh Tidak Langsung =		
(0,050 + 0,451)	= 0,501	+
<hr/>		
Total Pengaruh	= 0,547	

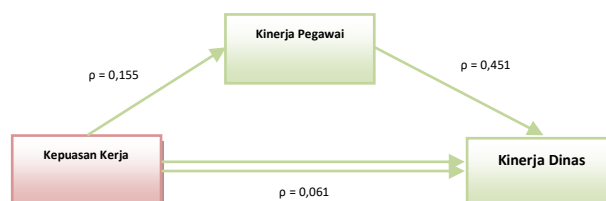
Berdasarkan pengaruh langsung antara variable motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja dinas ( $Z$ ) melalui kinerja pegawai ( $Y$ ) diperoleh nilai sebesar 0,547. Artinya motivasi kerja memberikan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja dinas melalui kinerja pegawai sebesar 54,70%, dimana besarnya pengaruh tidak langsung tersebut dari motivasi kerja melalui kinerja pegawai sebesar 0,050, dimana pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai sebesar 5,01%.

Hubungan antara kinerja karyawan dengan kinerja organisasi merupakan bagian dari proses penyeimbangan dari seluruh atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi diantaranya tingkat departemen dan karyawan. Oleh karena itu dengan adanya keseimbangan maka pengelolaan akuntabilitas, departemen dan redundansi tenaga kerja dan aktivitas konflik yang umum terjadi dapat diminimalisirkan. Dengan demikian pihak manajemen dapat menilai karyawan yang kinerjanya buruk yang berakibat menurunnya kinerja organisasi.

Pada pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja dinas yaitu sebesar 0,046. Dimana artinya adanya pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja dinas sebesar 4,60%.

### **Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dinas Melalui Kinerja Pegawai**

Dalam analisis ini dilakukan uji pengaruh tidak langsung (efek mediasi) antara variable  $X_3$  terhadap  $Z$  melalui  $Y$ . Hasil analisis menunjukkan gambar sebagai berikut



**Gambar 4. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dinas Melalui Kinerja Pegawai**

Untuk variable  $X_3$  terhadap  $Z$  melalui  $Y$  diperoleh data bahwa  $X_3$  berpengaruh terhadap  $Y$ , dan  $X_3$  berpengaruh terhadap  $Z$ . Merujuk pada Baron dan Kenny (1986) karena  $X_3$  berpengaruh terhadap  $Y$ , maka efek mediasi pada beberapa kaitan variable  $X_3$  terhadap  $Z$  melalui  $Y$  ditemukan. Ada 2 efek mediasi menurut Baron dan

Kenny (1986) dalam Ma'ruf (2005), yaitu : *fully mediating* dan *partially mediating* Besarnya pengaruh kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja dinas melalui kinerja pegawai adalah :

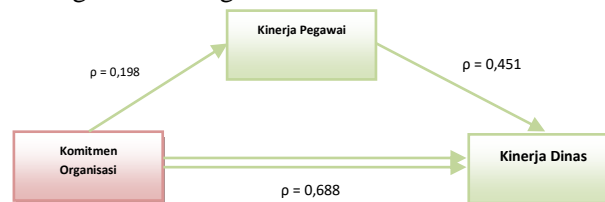
Pengaruh Langsung	= 0,061	
Pengaruh Tidak Langsung =	= 0,606	+
(0,155 + 0,451)		
Total Pengaruh	= 0,667	

Berdasarkan pengaruh langsung antara variable kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja dinas ( $Z$ ) melalui kinerja pegawai ( $Y$ ) diperoleh nilai sebesar 0,667. Artinya kepuasan kerja memberikan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja dinas melalui kinerja pegawai sebesar 60,6%, dimana besarnya pengaruh tidak langsung tersebut dari kepuasan kerja melalui kinerja pegawai sebesar 0,155, dimana pengaruh kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai sebesar 15,50%.

Sedangkan pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja dinas yaitu sebesar 0,061. Dimana artinya adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja dinas sebesar 6,10%. Hal ini didukung oleh penelitian Bakotić (2016), hasil dari studi ini menunjukkan adanya hubungan yang jelas antara kepuasan kerja dan kinerja organisasi di kedua arah, namun dengan intensitas yang cukup lemah..

### Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dinas Melalui Kinerja Pegawai

Dalam analisis ini dilakukan uji pengaruh tidak langsung (efek mediasi) antara variable  $X_4$  terhadap  $Z$  melalui  $Y$ . Hasil analisis menunjukkan gambar sebagai berikut



**Gambar 5. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dinas Melalui Kinerja Pegawai**

Untuk variable  $X_4$  terhadap  $Z$  melalui  $Y$  diperoleh data bahwa  $X_4$  berpengaruh terhadap  $Y$ , dan  $X_4$  berpengaruh terhadap  $Z$ . Merujuk pada Baron dan Kenny (1986) karena  $X_4$  berpengaruh terhadap  $Y$ , maka efek mediasi pada beberapa kaitan variable  $X_4$  terhadap  $Z$  melalui  $Y$  ditemukan. Ada 2 efek mediasi menurut Baron dan Kenny (1986) dalam Ma'ruf (2005), yaitu : *fully mediating* dan *partially mediating* Besarnya pengaruh komitmen organisasi ( $X_4$ ) terhadap kinerja dinas melalui kinerja pegawai adalah :

Pengaruh Langsung	= 0,688	
Pengaruh Tidak Langsung =	= 0,649	+
(0,198 + 0,451)		
Total Pengaruh	= 1,337	

Berdasarkan pengaruh langsung antara variable komitmen organisasi ( $X_4$ ) terhadap kinerja dinas ( $Z$ ) melalui kinerja pegawai ( $Y$ ) diperoleh nilai sebesar 0,649. Artinya komitmen organisasi memberikan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja dinas melalui kinerja pegawai sebesar 64,90%, dimana besarnya pengaruh tidak langsung tersebut dari komitmen organisasi melalui kinerja pegawai sebesar 0,198, dimana pengaruh komitmen organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai sebesar 19,80%,

Pada pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja dinas yaitu sebesar 0,688. Dimana artinya adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja dinas sebesar 68,80%.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh
2. Terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh
3. Terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh
4. Terdapat pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh
5. Terdapat pengaruh tidak langsung kinerja pegawai memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh
6. Terdapat pengaruh tidak langsung kinerja pegawai memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh
7. Terdapat pengaruh tidak langsung kinerja pegawai memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh
8. Terdapat pengaruh tidak langsung kinerja pegawai memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh
9. Terdapat pengaruh kinerja pegawai terhadap kinerja Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Aceh

### Saran-saran

- 1) Adapun saran yang dapat diberikan yaitu dalam peningkatan kinerja dinas perlunya usaha peningkatan output organisasi sehingga nilai positifnya dari organisasi tersebut dapat tercapai bagi pihak luar, selain itu perencanaan yang matang mencakup kualitas dan kuantitas sehingga pada masa akan datang tidak ada pengulangan program akibat rendahnya kualitas dan kuantitas program. Selain itu perlunya dijalankan transparansi agar masyarakat umum dapat mengetahui kinerja dinas tersebut.
- 2) Adapun saran yang dapat diberikan yaitu dalam peningkatan kinerja pegawai perlunya penegasan tentang kualitas, dan kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu dan kemampuan kerjasama dengan pihak lain, yaitu dengan cara penetapan program dengan informasi yang lengkap sehingga akan menghasilkan pekerjaan yang memiliki standar yang tinggi.
- 3) Adapun saran yang dapat diberikan yaitu dalam peningkatan kualitas dan kuantitas kepemimpinan perlunya penetapan integritas pemimpin dengan cara pelatihan, kemudian peningkatan motivasi inspirasional pemimpin dengan cara penilaian kinerja karyawan dan memberikan solusi terhadap permasalahan yang ada dengan simulasi intelektual dan kebijakan yang sesuai.
- 4) Adapun saran yang dapat diberikan yaitu dalam peningkatan motivasi kerja perlu dilakukan dorongan agar tercapainya tujuan dengan cara meningkatkan semangat kerja, inisiatif kerja dan kreatifitas serta rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan.
- 5) Adapun saran yang dapat diberikan yaitu dalam peningkatan kepuasan kerja perlu dilakukan ketepatan imbalan gaji, adanya supervisi, peningkatan karir dan lingkungan pekerjaan, sehingga karyawan akan merasakan kepuasan dalam kerja dan pada akhirnya kinerja yang dihasilkan akan lebih tinggi

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni. L.D et al. 2016. The Influence of work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance and Organizational Commitment Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Asian Isuzu Casting Center. *Quest Journals Journal of Research in Business and Management Volume 4 ~ Issue 10(2016) pp: 01-10 ISSN(Online) : 2347-3002*
- Baban Sobandi dkk. 2006. Desentralisasi dan Tuntutan Penataan Kelembagaan Daerah. Bandung

- Bakotić, D. 2016. Relationship between job satisfaction and organizational performance. Faculty of Economics, University of Split, Split, Croatia. Economic Research-Ekonomska Istraživanja, 2016. VOL. 29, NO. 1, 118–130
- Bello. S. M. 2012. Impact of Ethical Leadership on Employee Job Performance. Department of Business Administration and Entrepreneurship Bayero University Kano, Nigeria. International Journal of Business and Social Science Vol. 3 No. 11; June 2012
- Gie, The Liang. (2010). Administrasi Perkantoran Modern. Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hesti Eko Poerwaningrum. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Guru SD. Hj Isriati Baiturrahman I Semarang). *Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945*. Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang. ISSN : 2302-2752, Vol. 5 No. 1, 2016
- Hurduzeu. 2015. The Impact Of Leadership On Organizational Performance. Faculty of International Business and Economics, The Bucharest University of Economic Studies. SEA - Practical Application of Science Volume III, Issue 1 (7) / 2015
- Ida Respatiningsih. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang). Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG) Semarang. Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang ISSN : 2302-2752, Vol. 4 No. 3, 2015
- Inuwa. M. 2016. Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach. 1Business Administration Department, Faculty of Social and Management Science, Bauchi State University, Gadau, Bauchi, Nigeria. The Millennium University Journal; Vol. 1, No. 1; 2016 ISSN 2225-2533 Published by The Millennium University
- Irefin, P. et all 2014. Effect of Employee Commitment on Organizational Performance in Coca Cola Nigeria Limited Maiduguri, Borno State. *Department of Sociology & Anthropology University of Maiduguri. IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS) Volume 19, Issue 3, Ver. I (Mar. 2014), PP 33-41*
- Kestria Senja Octaviana dan Teguh Ariefiantoro. 2012. *The Effect Of Work Motivation, Leadership, And Employee Performance Against The Working Environment (Case Study On Employee Contractor PT. Wineh Pandanwangi Semarang. Dinamika Manajemen Vol. 1 No. 3 | Halaman 82-92*
- Khan et al. 2012. Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan. Hailey College of Commerce, University of the Punjab, Lahore, Pakistan. African Journal of Business Management Vol. 6 (7), pp. 2697-2705, 22 February, 2012