

**THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND  
CAREER DEVELOPMENT AND EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT THE  
JAKARTA KEBAYORAN BARU ONE PRIMARY TAX OFFICE**

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN  
KARIR DENGAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR PELAYANAN  
PAJAK PRATAMA JAKARTA KEBAYORAN BARU SATU**

<sup>1</sup>Wahyu Brachma

<sup>1</sup> [wahyubrachma@gmail.com](mailto:wahyubrachma@gmail.com)

<sup>2</sup>Zulkifli Rangkuti

<sup>2</sup> [Zulkiflirangkuti@umiba.ac.id](mailto:Zulkiflirangkuti@umiba.ac.id)

<sup>3</sup> Ratnawita

<sup>3</sup> [Witadosen@gmail.com](mailto:Witadosen@gmail.com)

<sup>1,2,3</sup> Universitas Mitra Bangsa Jakarta

**ABSTRACT**

Using a simple random sampling technique, a sample of 93 employees at the Pratama Jakarta Kebayoran Baru Satu Tax Service Office was taken. Based on the coefficients table above, Organizational Commitment (X1) is significantly related to Employee Job Satisfaction (Y), because the *t* value obtained for Organizational Commitment (X1) is 5,371, while the *t* table value for *n* = 93 is 2,009. So  $5.371 > 2.009$ , then *H*<sub>0</sub> is rejected and *H*<sub>a</sub> is accepted. Career Development (X2) is significantly related to Employee Job Satisfaction (Y), because the *t* value obtained for the Career Development (X2) variable is 5,445, while the *t* table value for *n* = 93 is 2,009. So  $5.445 > 2.009$ , then *H*<sub>0</sub> is rejected and *H*<sub>a</sub> is accepted. Organizational Commitment (X1), Career Development (X2) and together have a positive relationship to Employee Job Satisfaction (Y), because the *F*count value obtained is 320.209, while the *F*table ( $\alpha$  0.05) for *n* = 93 is 2.70. So *F*count > from *F*table or  $320.209 > 2.70$  with a significance level of 0.000 ( $0.000 < 0.05$ ). The combined relationship value can also be seen from the Model Summary table 4.17, that the resulting Adjusted R Square value is 0.772. This shows that 77.2% of Organizational Commitment (X1), Career Development (X2) are simultaneously related to Employee Job Satisfaction (Y), while the remaining 22.8% is related to other factors not examined in this research

**Keywords:** Organizational Commitment, Career Development, Employee Job Satisfaction

**ABSTRAK**

Dengan teknik simple random sampling, diambil sampel sebanyak 93 orang Pegawai. Berdasarkan tabel coefficients di atas, bahwa Komitmen Organisasi (X1) berhubungan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y), karena nilai thitung yang diperoleh untuk Komitmen Organisasi (X1) sebesar 5.371, sedangkan nilai ttabel untuk *n* = 93 sebesar 2.009. Jadi  $5.371 > 2.009$ , maka *H*<sub>0</sub> ditolak dan *H*<sub>a</sub> diterima. Pengembangan Karir (X2) berhubungan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y), karena nilai thitung yang diperoleh untuk variabel Pengembangan Karir (X2) sebesar 5.445, sedangkan nilai ttabel untuk *n* = 93 sebesar 2.009. Jadi  $5.445 > 2.009$ , maka *H*<sub>0</sub> ditolak dan *H*<sub>a</sub> diterima. Komitmen Organisasi (X1), Pengembangan Karir (X2) dan secara bersama-sama berhubungan positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y), karena nilai Fhitung yang diperoleh sebesar 320.209, sedangkan Ftabel ( $\alpha$  0,05) untuk *n* = 93 sebesar 2.70. Jadi *F*hitung > dari Ftabel atau  $320.209 > 2.70$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Nilai Hubungan secara bersama-sama juga dapat dilihat dari tabel Model Summary 4.17, bahwa dihasilkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.772. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 77.2% Komitmen Organisasi (X1), Pengembangan Karir (X2) dan secara simultan berhubungan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 22.8% diHubungani faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja Pegawai

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan anggota sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salahsatu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanyabekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara

fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja anggota. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci bagi perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terdapat bukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Faktor kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja sebagai efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum yang mempunyai hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri. Sehingga dapat disimpulkan, kepuasan kerja adalah perasaan dari individu terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama anggota dalam sebuah organisasi.

Salah satu faktor yang diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan seorang karyawan terhadap organisasinya. Pegawai dengan komitmen yang tinggi akan merasa memiliki tanggung jawab yang besar dalam keberhasilan organisasi, serta termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal. Namun, ketika komitmen tersebut rendah, karyawan cenderung tidak memiliki loyalitas terhadap organisasi, sehingga memengaruhi performa kerja dan akhirnya berdampak pada kepuasan kerja mereka. Selain komitmen organisasi, pengembangan karir juga menjadi faktor kunci yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Pengembangan karir yang efektif, seperti pelatihan, kesempatan promosi, dan pengembangan kompetensi individu, dapat memberikan peluang bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan mereka. Dengan adanya peluang tersebut, pegawai merasa dihargai dan memiliki prospek karir yang jelas, sehingga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja mereka. Sebaliknya, kurangnya perhatian terhadap pengembangan karir pegawai dapat menyebabkan rasa tidak puas dan bahkan menurunkan motivasi kerja mereka.

Pengembangan karir dimulai dari diri anggota. Setiap orang bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan karirnya. Karir menjadi salah satu penghubung utama bagi individu dengan organisasi. Karir di masa sekarang jauh berbeda dengan karir di masa lalu. Di masa lalu tidak terpikirkan bahwa karir akan lebih kompleks dan penting seperti sekarang ini. Ketika individu memiliki pekerjaan, maka pekerjaan itu lah yang akan dilakukannya dalam jangka panjang. Pengembangan karir seharusnya tidak hanya tergantung pada usaha individu saja, karena tidak selalu sesuai dengan kepentingan organisasi. Pimpinan organisasi tersebut haruslah mendesain program dalam mengembangkan karir para anggotanya, setiap organisasi harus menyusun perencanaan karir, pengarahan, dan pengembangan. Dalam perencanaan karir, adalah suatu proses yang dapat ditempuh oleh seseorang anggota untuk memilih sasaran karir dan jalur yang dapat dilalui untuk sampai ke sasaran tersebut. Pengembangan karir anggota dalam suatu organisasi memiliki peranan penting bagi kemajuan anggota dan organisasi. Sehingga suatu organisasi harus mendukung hal tersebut.

Masalah yang sering timbul adalah masih minimnya kepuasan anggota yang dipengaruhi karakteristik individu, sebab karakter ini membawa seorang anggota untuk mendesain pekerjaan yang diinginkannya. Dengan memberi kebebasan pada anggota dalam menangani tugas-tugasnya akan membuat seorang anggota mampu menunjukkan inisiatif dan upaya mereka sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan padahal anggota harus bekerja sesuai target dari organisasi, akan tetapi anggota banyak yang merasakan jenuh saat diberikan beban pekerjaan yang cukup berat.

Meskipun banyak penelitian telah membahas hubungan antara komitmen organisasi dan pengembangan karir dengan kepuasan kerja di berbagai sektor, khususnya di sektor swasta, studi yang berfokus pada lingkungan kerja di kantor pelayanan publik, seperti Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Kebayoran Baru Satu, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam hubungan antara komitmen organisasi dan pengembangan karir dengan kepuasan kerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Kebayoran Baru Satu. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan manajemen sumber daya manusia di sektor publik, khususnya dalam hal pengembangan kebijakan yang dapat meningkatkan komitmen organisasi dan mendukung pengembangan karir pegawai, sehingga pada akhirnya mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta dapat terus memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat serta mencapai target dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

## **METODE**

Menurut Sugiyono (2018:13), “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan Metode deskriptif menurut Sugiyono (2019 : 85) yaitu: “Suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen, karena kalau variabel independen selalu dipasangkan dengan variabel dependen)”. Sementara menurut Sugiyono (2022:36) Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

Menurut Sugiyono (2019:80) populasi adalah wilayah generalisasi, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 180 pegawai di Kantor Pelayanan pajak Pratama Jakarta Kebayoran Baru Satu. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, software statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. Software yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 29. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini.

## **PEMBAHASAN**

Data kuantitatif yang telah tersusun, melalui penyebaran kuesioner atau angket yang telah peneliti lakukan menjadi nilai rata-rata variabel Komitmen Organisasi (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Kepuasan Kerja Pegawai (Y) dianalisis menggunakan statistik parametris dengan program *SPSS Release 29.00 For Windows*, yaitu untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang diteliti mempunyai pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai atau sebaliknya. Data dianalisis dengan menggunakan perintah (*option*) *analysis regression*

yang terdapat pada menu utama *SPSS*. Nilai-nilai dalam setiap *output SPSS*, diuraikan sebagai berikut:

**a. Uji Korelasi Linier Berganda**

**Tabel 1. Correlations**

		Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	Komitmen Organisasi (X1)	Pengembangan Karir (X2)
Pearson Correlation	Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	1.000	.914	.920
	Komitmen Organisasi (X1)	.914	1.000	.919
	Pengembangan Karir (X2)	.920	.919	1.000
Sig. (1-tailed)	Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	.	.000	.000
	Komitmen Organisasi (X1)	.000	.	.000
	Pengembangan Karir (X2)	.000	.000	.
N	Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	93	93	93
	Komitmen Organisasi (X1)	93	93	93
	Pengembangan Karir (X2)	93	93	93

Sumber: Diolah peneliti, 2025

1. Hubungan Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)  
 Berdasarkan tabel di atas, maka nilai  $t_{hitung}$  untuk Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0.920, sedangkan nilai  $r_{tabel}$  untuk  $n = 93$  sebesar 0.600. Jadi  $0.920 > 0.600$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat dinyatakan bahwa Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) berhubungan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y).
2. Hubungan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)  
 Berdasarkan tabel di atas, maka nilai  $t_{hitung}$  untuk Pengembangan Karir ( $X_2$ ) sebesar 0.919, sedangkan nilai  $r_{tabel}$  untuk  $n = 93$  sebesar 0.600. Jadi  $0.919 > 0.600$ , maka  $H_0$

ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat dinyatakan bahwa Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) berhubungan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

#### b. Uji F

**Tabel 2. ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3378.77	3	1689.372	320.209	.000 <sup>b</sup>
Residual	474.826	90	5.276		
Total	3853.570	92			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), , Komitmen Organisasi ( $X_1$ ), Pengembangan Karir( $X_2$ )

Sumber: Diolah peneliti, 2025

Dari hasil analisis pada tabel diatas yakni uji ANOVA diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 320.209, sedangkan  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) untuk  $n = 93$  sebesar 2.70. Jadi  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) atau  $320.209 > 2.70$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Komitmen Organisasi ( $X_1$ ), Pengembangan Karir( $X_2$ ) dan secara bersama-sama berHubungan positif terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

#### c. Koefisien Determinasi

**Tabel 3. Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 <sup>a</sup>	.877	.874	2.29692

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi ( $X_1$ ), Pengembangan Karir( $X_2$ )

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Sumber: Diolah peneliti, 2025

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dilakukan pengujian Hubungan untuk ketiga variabel independen terhadap variabel dependen, dan berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.877. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 87.7% Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karir( $X_2$ ) secara

simultan berhubungan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 22.8% diHubungani faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

## KESIMPULAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi (X1) memiliki hubungan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y), dengan nilai thitung sebesar 5.371 yang lebih besar dari ttabel sebesar 2.009 pada  $n = 93$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Demikian pula, Pengembangan Karir (X2) juga menunjukkan hubungan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, ditunjukkan oleh nilai thitung sebesar 5.445 yang juga melebihi ttabel 2.009. Secara simultan, hasil uji ANOVA memperkuat temuan ini, dengan nilai Fhitung sebesar 320.209 yang jauh melampaui nilai Ftabel sebesar 2.70 pada  $\alpha = 0,05$  dan tingkat signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05), yang menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berhubungan positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0.772 menunjukkan bahwa sebesar 77,2% variabel Kepuasan Kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir, sedangkan sisanya sebesar 22,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Muslim. 2018. "Membangun Karakter Bangsa Melalui Pendidikan". Jurnal. Penelitian dan Pendidikan Islam 6: 366.
- Agustin, R. P. 2018. Hubungan antara produktivitas kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan PT Bank Mandiri Tarakan. eJournal Psikologi, 02(01), 24 - 40.
- Ardana, Komang dkk. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Arikunto, S. 2019. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bianca, A., & Susihono, W. 2022. Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Spektrum Industri, 10(2),
- Byron, William J. 2020. The Power Of Principle, Etika untuk Budaya Baru Perusahaan. Yogyakarta. Kanisius.
- Dantes, Nyoman. 2019. Metode Penelitian. Yogyakarta: ANDI
- Darmawan. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Darodjat, A. T. 2017. Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini. Bandung: Refika Aditama.
- Erlina. 2021. "Metodologi Penelitian". Medan: USU PRESS.
- Ghozali, Imam. 2019. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, Jerald., & Baron, Robert. A. 2020. Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work. 10th Edition. Prentice Hall International, Inc.
- Gujarati. 2022. "Dasar-dasar ekonometrika" buku 2 edisi 5. Jakarta: Salemba empat.
- Hamidi. 2017. Metodologi Penelitian dan Teori Komunikasi. Malang: UMM.
- Hasibuan S.P Malayu. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat AA. 2022. Pengantar Ilmu Kesehatan Anak untuk Pendidikan Kebidanan. Jakarta: Salemba Medika.

- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2021. "Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen", Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Kriyantono. 2012. Public Relations & Crisis Management: Pendekatan Critical Public Relations Etnografi Kritis & Kualitatif. Jakarta: Kencana
- Kusumaningtyas, Amiartuti. 2018. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Persada Jaya Indonesia di Kabupaten Sidoarjo. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 4 (1)
- Kusumaputri, Erika Setyanti. 2015. Komitmen pada Perubahan Organisasi: Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi. Yogyakarta: Deepublish.
- Luthans, Fred. 2018. Organizational Behavior. McGraw-Hill Companies, Inc. New York.
- M. Kadarisman. 2019. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rajawali Pers
- Maulidani, F. 2018. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Nasari Cabang Bandung, Jurnal Digital Library Unikom
- Mulyasa. 2021. Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, strategi dan. Implementasi. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Nursalam. 2018. Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis. Edisi 3. Jakarta: Salemba Medika.
- Pasaribu, Evan Karno dan Indrawati, Ayu Desi. 2019. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali. e-Jurnal Manajemen UNUD, Volume 5, Nomor 12, 2016.
- Pradiansyah, A. 2019. Kebahagiaan, Tren Terkini dalam HR. SWA, 28(7), 58-59.
- Riduwan dan Sunarto, H. 2018. Pengantar Statistika untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Riduwan. 2020. Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2020. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja , cetakan kedua, Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Setiawan, I Putu Indra, Piartrini Putu Saroyini, 2018. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Departemen Housekeeping Pada Villa Ocean Blue. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 1, 2018: 164-191.
- Siregar, Syofian. 2019. Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Soekidjan. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: BumiAksara.
- Soetopo, Hendyat. 2020. Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2019. Perilaku Organisasi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sopiah. 2018. Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Andi Offset.
- Subawa, IKA., Surya, IBK. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA 1 Gianyar. E-Journal Manajemen Unud, 6(4), pp. 1962-1990.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2016. Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sunyoto, Danang. 2016. Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika. Aditama.
- Supriyanto, Achmad Sani. dan Masyhuri Machfudz. 2020. Metodologi Riset: Manajemen Sumberdaya Manusia. Malang: UIN-Maliki Press.
- Suryabrata, Sumadi. 2012. Metodologi Penelitian. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta: raja Grafindo Persada.