

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, PROMOSI JABATAN DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN
PADA PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT PALEMBANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh :

M.ALIANSYAH

180 111 0563

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**


2022


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : M. Aliansyah
Nomor pokok /NIRM : 1801110563
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Organisasi, Promosi Jabatan Dan
Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan PT.
Bank Perkreditan Rakyat Palembang.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 30/9/2022 Pembimbing I : 
Amrillah Azrin, S.E., M.M.
NIDN : 0203026201

Tanggal 30/9/2022 Pembimbing II : 
Herman Efrizal, SE, M.M.
NIDN : 0202066602

Mengetahui,

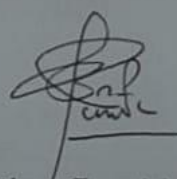
Dekan Bidang Akademik

Ketua Program Studi



Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA, CSRS
NIDN : 0205026401

11 / PS / DFE / 22

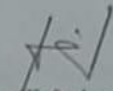

Mariyam Zanariah, S.E., M.M.
NIDN : 0222096301

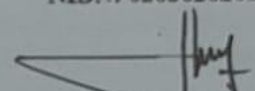
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

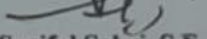
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : M.ALIANSYAH
Nomor Pokok/NPM : 1801110563
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Organisasi, Promosi jabatan dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Palembang

Penguji skripsi :

Tanggal 30/9/2022 Ketua Penguji : 
: Anandiah Azrin, SE., MM
NIDN: 0203026201

Tanggal 30/9/2022 Penguji I : 
: Herman Erizal, SE., MM
NIDN: 0202066602

Tanggal 30/9/2022 Penguji II : 
: Syaiful Sahri, S.E., M.Si
NIDN: 0220085901

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi

Ka. Prodi Manajemen


Tanggal

Tanggal



Dr. Misy Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN: 0205026401

11 / PS / DFE / 22


Mariyam Zanariah, S.E., MM
NIDN: 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangandibawah ini :

Nama : M. Aliansyah

Nomor pokok : 1801110563

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini ditulis dengan sungguh-sungguhnya dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudiakan hari terbukti bahwa pernyataanini tidak benar, maka saya sanggup mencriama sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 24 Agustus 2022



M. Aliansyah

MOTTO

“Belajarlah mengalah sampai tiada seorang pun mengalahkanmu, Belajarlah merendah sampai tiada seorang pun merendahkanmu, dan Belajarlah sabar Sampai Allah mengangkat derajatmu”

(Al Habib Syekh Bin Abdul Qadir Assegaf)

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

- Orang tuaku dan keluarga yang sangat ku sayangi dan yang selalu memberi dukungan dan semangat tanpa henti
- Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen. Terima kasih atas segala ilmu yang diberikan. Semoga berkah dan bermanfaat bagi kami.
- Terima kasih kepada mbak Yuniar Siska Pratama S.T yang telah membantu mengerjakan skripsi saya
- Calon Istri Yolanda Deva Sonia, S.Tr. Keb
- Almamaterku yang kubanggakan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan ridho-Nya saya dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan judul Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Palembang Lestari.

Tujuan dari penulisan proposal skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam mencapai Derajat Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Saya menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P. sebagai Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E. M.Si, Ak. Ca CSRS sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E, MM sebagai Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Amrillah Azrin, S.E, M.M sebagai Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan saran dalam penulisan proposal skripsi ini.
5. Bapak Herman Efrizal, SE, MM sebagai Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan saran dalam penulisan proposal skripsi ini.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bekal ilmu selama studi.
7. Pemimpin dan Seluruh Karyawan/Ti Di PT. Bank Perkreditan Rakyat Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan membantu penulis sampai memperoleh data.

Kepada kedua orang tuaku tercinta, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta motivasi sehingga bias meyelesaikan skripsi ini dengan baik, Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Oleh karna

itudiharapkan pembaca dapat memberikan saran yang bersifat membangun guna menyempurnahkan hasil penyusunan skripsi ini.

Palrmbang, 04 Juli 2022

Penulis,

M.Aliansyah

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	I
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	II
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	III
PERNYATAN BEBAS PLAGIAT	IV
MOTTO	V
KATA PENGANTAR	VI
DAFTAR ISI	VII
DAFTAR TABEL	VIII
DAFTAR GAMBAR	XI
ABSTRAK	X
RIWAYAR HIDUP	XI
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumus Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori.....	6
2.1.1. Pengertian Komitmen Karyawan.....	6
2.1.2. Aspek-Aspek komitmen Karyawan	7
2.1.3. Indikator Komitmen.....	9
2.1.4 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan	9
2.2. Promosi Jabatan	11
2.2.1. Definisi Promosi Jabatan	11
2.2.2. Jenis-Jenis Jabatan	14
2.2.3. Tujuan-Tujuan Promoai Jabatan	15
2.2.4. Dasar-Dasar Pertimbangan Promosi Jabatan	16
2.2.5 Dimensi Promosi Jabatan.....	17
2.2.6.Ciri-Ciri Promosi Jabatan	19
2.2.7.Prosedur Pelaksanaan Promosi	20
2.3. Kepuasan Kerja	21
2.3.1.Definisi Kepuasan Kerja	21
2.3.2.Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	22
2.3.3. Pengukuran Kepuasan Kerja.....	24
2.4. Iklim Organisasi	25
2.4.1. Pengertian Iklim Organisasi.....	25
2.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi	26
2.4.3. Aspek-Aspek Iklim Organisasi	28
2.4.4. Dampak Iklim Organisasi	29
2.4.5. Indikator Iklim Organisasi	33
2.5. Penelitian Terdahulu	35

2.6. Kerangka Pemikiran.....	37
2.7. Hipotesis.....	38

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian.....	39
3.2. Tempat dan Waktu Kerja	39
3.3. Metode Pengumpulan Data	39
3.4. Populasi Dan Sampel	40
3.5. Variabel dan Definisi Operasional	42
3.6. Instrumen Penelitian	43
3.7 Teknik Analisis Data.....	46
3.7.1. Metode Analisis Data Analisis Regresi Linier Berganda.....	46
3.7.2. Uji Hipotesis	46
3.7. Langkah Kerja Dan Jadwal Kerja	49

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Objek Penelitian.....	50
4.1.1. Profil PT. Bank Perkreditan Rakyat Palembang.....	50
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan.....	51
4.1.3. Struktur Organisasi PT. Bank Perkreditan Rakyat Palembang.....	52
4.1.4. Tugas dan Fungsi dari jabatan di PT BPR Palembang	53
4.2. Pembahasan Subjek Penelitian.....	58
4.2.1. Deskripsi Karakteristik Narasumber.	58
4.2.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.	58
4.2.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia.....	59
4.2.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan.....	60
4.2.2. Uji Instrumen Data.....	60
4.2.2.1. Uji Validitas.....	60
4.2.2.2. Uji Reabilitas.	63
4.2.3. Uji Asumsi Klasik.....	64
4.2.3.1. Uji Normalitas..	64
4.2.3.2. Uji Multikolinieritas.	65
4.2.3.3. Uji Linieritas.....	65
4.2.3.4. Uji Heterokedastisitas.....	66
4.2.4. Analisis Regresi Linier Berganda	67
4.2.5. Uji Hipotesis	69
5.2.5.1. Uji Parsial (Uji t)..	69
4.2.5.2. Uji Koefisien Determinasi.	71
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian.	71
4.3.1. Pengaruh Langsung Iklim Organisasi (X1) Terhadap Komitmen Kerja (Y).....	72
4.3.2. Pengaruh Promosi Jabatan (X2) Terhadap	

	Komitmen Karyawan (Y)	72
	4.3.3. Pengaruh Keputusan Kerja (X3) Terhadap Komitmen Kerja (Y).....	73
BAB V	PENUTUP	
	5.1. Kesimpulan	75
	5.2. Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA		

DAFTAR TABEL

2.1	Penelitian Terdahulu	35
3.1	Interprestasi Koefisien Korelasi	49
3.2	Langkah Kerja Dan Jadwal Kerja.....	49
4.1	Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamini.....	59
4.2	Karateristik Responden Berdasarkan Usia	59
4.3	Karateristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	60
4.4	Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi	61
4.5	Hasil Uji Validitas Promosi Jabatan	61
4.6	Hasil Uji Kepuasan Kerja	62
4.7	Hasil Uji Validitas Komitmen Kerja	62
4.8	Hasil Uji Reabilitas Instrumen	63
4.9	Hasil Uji Normalitas	64
4.10	Uji Multikolinieritas	65
4.11	Hasil Uji Linieritas	66
4.12	Uji Heterokedastisitas.....	67
4.13	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	67
4.14	Uji Parsial (Uji t)	69
4.15	Uji Koefisien Dererminasi.....	71

DAFTAR GAMBAR

2.1	Kerangka Berpikir	38
4.1	Struktur Organisasi PT. BPR Palembang	52

ABSTRAK

M.Aliansyah Pengaruh iklim organisasi promosi jabatan dan kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan pada PT.Bank Pekreditan Rakyat Palembang (di bawah bimbingan bapak Amrillah Azrin, SE,MM dan Herman Efrizal SE,MM)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh iklim organisasi, promosi jabatan dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja pada PT.Bank Pekreditan Rakyat Palembang, Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 orang responden, jenis data dalam penelitian adalah data primer dan sekunder, adapun data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas, sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji F

Berdasarkan hasil pengolahan data data dengan spss 25 Ver.24 pada uji F di peroleh F di hitung sebesar $(2.228 > 0.32)$ diketahui bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan di PT.Bank Perkreditan Rakyat Palembang

Berdasarkan uji t atau uji secara parsial Iklim Organisasi (x1) berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja karyawan di PT.Bank Pekreditan Rakyat Palembang dengan signifikan 0,032 , secara parsial promosi jabatan x2 berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen karyawan dengan t hitung 0,009 , secara parsial reward x3 berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan t hitung dengan signifikan 0,039.

Kata kunci : iklim organisasi,promosi jabatan,kepuasan kerja,komitmen kerja

RIWAYAT HIDUP

Aliansyah, Dilahirkan pada tanggal 20 April 1994 dari bapak bernama Lukman dan Ibu Siti Zubaidah, merupakan anak tunggal. Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2006 di SD negeri 72 Palembang. Sekolah Menengah pertama di selesaikan pada tahun 2009 di SMP Muhammadiyah 5 Palembang, Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2012 di SMK Negeri 2 Palembang. Pada tahun 2018 Melanjutkan pendidikan ke Program studi strata 1 Jurusan manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan, karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut komitmen dalam dirinya. Terdapat berbagai definisi dari komitmen organisasi, salah satunya Hasibuan (Hal:2016), mendefinisikan bahwa komitmen organisasi merupakan keterlibatan karyawan dalam loyalitasnya pada organisasi, kesediaan untuk mengarahkan usaha, tujuan dan nilai sejalan dengan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Manajemen merupakan suatu bagian dari manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2016 Hal:10) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Dari penjelasan tersebut, mengenai sumber daya

manusia dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah
merupakan asset dan

berfungsi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan keberhasilan suatu organisasi.

Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah-satunya adalah dengan melalui promosi jabatan. Dengan adanya target promosi, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi. Promosi jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut. Penilaian kinerja terhadap karyawan merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan SDM. Adanya promosi jabatan dalam perusahaan pada dasarnya bertujuan memotivasi karyawan agar meningkatkan prestasi kerja. Karyawan yang mendapat promosi jabatan harus memenuhi kriteria - kriteria yang telah ditentukan sehingga dapat mempermudah promosi karyawan tersebut.

Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja juga merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan kerja yang ada di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering

kurang ideal dan hal serupa lainnya. Menurut (Koesmono, 2014) bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Dari penjelasan diatas terdapat fenomena pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Palembang Untuk meningkatkan komitmen karyawan, perlu memperhatikan iklim organisasi, promosi jabatan dan kepuasan kerja, dimana terlihat bahwa iklim organisasi pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Palembang kurang kondusif, masih banyak kesalahan yang dilakukan karyawan dalam bekerja, pekerjaan karyawan tidak selesai tepat waktu, kerjasama antar karyawan kurang optimal. Apabila hal ini dibiarkan berlarut-larut, dikhawatirkan akan memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Pelaksanaan promosi jabatan, kebutuhan akan adanya jenjang karir akan terwujud dan terpenuhi. Setiap karyawan yang mempunyai dan merasa prestasi kerjanya tinggi sangat mendambakan promosi jabatan, karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilannya. Berdasarkan uraian tersebut, Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

“ Pengaruh Iklim Organisasi, Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Palembang“.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaruh Iklim Organisasi, Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Palembang ?
2. Bagaimana pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Palembang ?
3. Bagaimana pengaruh Promosi Jabatan terhadap Komitmen Karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Palembang ?
4. Bagaimana pengaruh Kepuasan terhadap Komitmen Kerja Karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui Pengaruh Iklim Organisasi, Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Palembang
2. Mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Palembang
3. Mengetahui pengaruh Promosi Jabatan terhadap Komitmen Karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Palembang
4. Mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Dapat dijadikan bahan referensi untuk menambah wawasan dalam rangka mendokumentasikan dan menginformasikan hasil penelitian ini di Fakultas Ekonomi khususnya di Jurusan Ekonomi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
- b. Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan masalah iklim organisasi, promosi jabatan, kepuasan kerja dan komitmen karyawan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diberikan penelitian ini adalah mampu memberikan masukan-masukan yang berharga bagi PT Bank Perkreditan Rakyat Palembang, sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam menentukan dan mengembangkan kebijakan yang berhubungan dengan usaha dalam meningkatkan kinerja dan komitmen karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Idrus, 2022. *Komitmen (Kajian EMPIRIS Kesungguhan, Kesepakatan, Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dosen. Jawa Barat; Tim Kreatif PRCI. ISBN:978-623-448-050-4*
- Edy Sutrisno. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-8. Jakarta : PrenadaMedia Group Halaman: 7-67-208
- Fakultas Ekonomi.2022. *Penulisan Dan Laporan Pedoman Akhir*. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti : Palembang
- Halin Hamid dkk. (2021). *Pengaruh Penerapan Budaya Kerja (Corporate Culture) terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Perkreditan Rakyat Puskopat Palembang. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*. 2(1), 44.
- Hasibuan, Melayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia/melayu S.P.Hasibuan* ;Jakarta. Bumi aksara
- Juliansyah Noor, 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen (tinjauan filosofis dan praktis)*; PRENADAMEDIA GROUP. ISBN:978-602-9413-85-4
- Kusumaputri, Erika Setyanti. 2021, *Iklim Oranisasi Perpektif Psikologi*. Yogyakarta; ISBN:978-623-02-2983-1
- Safitri, LN, & Astutik, M. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Perawat dengan Memediasi Stress Kerja*, JMD: Jurnal Riset manajemen & Bisnis Dewantara, 2(1), 13-26.
- Sugiyono. 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif. Kualitatif Dan R&D. (Bandun: ALFABETA)*. Halaman: 128
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif. Kualitatif . dan R&D. (Bandung: ALFABETA)*. Halaman: 58-115-120 Sumber : Reepository. Widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/273
- Sutanto, Eddy Madiono and Gunawan, Carin. (2013). *Tujuan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions*. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 4(1), 76-88.(
- Sutrisno Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. 1. (Jakarta: Kencana). Halm, 74.