



SJMB: *Scientific Journal of Management and Business*.
Volume 2 Nomor 2 Tahun 2022 ; p-ISSN: 2776-009X ; online -ISSN: 2807-5897

Available online at <http://e-journal.uniflor.ac.id/index.php/sjmb>

Received: Agustus 2022	Accepted: September 2022	Published : Oktober 2022
------------------------	--------------------------	--------------------------

Pengaruh Komitmen, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Hilarius Mapu¹, Rafael Octavianus Byre², Yulius Laga³

¹²³Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Flores

hilariusmapu12@gmail.com

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja, pelatihan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Manggarai Timur. Penelitian ini termasuk penelitian kausalitas dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 49 orang dan sampel sebanyak 49 orang dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan Angket, Oservasi dan Wawancara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) komitmen kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Manggarai Timur dengan nilai beta (β) sebesar 0,629 (2) pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Manggarai Timur dengan nilai beta (β) sebesar 0,778. (3) kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Manggarai Timur dengan nilai beta (β) sebesar 295.

Kata Kunci: Komitmen Kerja, Pelatihan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract. *This study aims to determine the effect of work commitment, job training, and job satisfaction on the performance of employees of the Population and Civil Registration Office of East Manggarai Regency. This research includes causality research using a quantitative approach.*

The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The population in this study consisted of 49 people and a sample of 49 people using the slovin formula. Data collection techniques using questionnaires, observations and interviews. The results of this study indicate that: (1) work commitment has a positive and significant influence on the performance of employees of the Population and Civil Registration Office of East Manggarai Regency with a beta value (β) of 0.629 (2) job training has a positive and significant influence on the performance of employees of the Population and Civil Registration Office of East Manggarai Regency with a beta value (β) of 0.778. (3) job satisfaction has a positive and significant influence on employee performance at the Population and Civil Registration Office of East Manggarai Regency with a beta (β) value of 295.

Keywords: Job Commitment, Job Training, Job Satisfaction, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kabupaten Manggarai Timur merupakan salah satu satuan kerja perangkat daerah (SKPD) yang berada di Kabupaten Manggarai Timur, dalam proses pelayanannya berintraksi langsung dengan masyarakat, sehingga memungkinkan terjadinya mobilitas masyarakat yang tinggi. Faktor tersebut tentu akan memberikan efek yang cukup kompleks, terutama mengenai masalah kependudukan. Hal tersebut di atas memiliki korelasi yang sangat kuat dengan sektor pelayanan publik dan pelaksanaan kinerja yang baik aparatur pemerintahan dilingkungan satuannya perangkat daerah (SKPD) Kabupaten Manggarai Timur. Faktor patologi birokrasi yang menjangkiti para pegawai juga dapat memberikan kontribusi dalam menghasilkan kualitas pelayanan publik yang kurang baik sehingga yang menjadi korbannya adalah masyarakat pengguna jasa dari pelayanan publik tersebut.

Realitasnya, administrasi kependudukan yang diberikan aparat atau pegawai tidak seperti yang diinginkan. Ketidakpuasan masyarakat yang diindikasikan oleh lambatnya pengeluaran dokumen, dikarenakan kurang profesionalnya pegawai instansi tersebut dalam bekerja. Keadaan seperti ini dapat menimbulkan asumsi-asumsi masyarakat yang akan memperburuk citra aparat pemerintah. Fenomena yang ditemui pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Manggarai Timur belum terlihat maksimal. Hal ini karena terdapat indikasi yang menunjukkan kinerja pegawai kurang bagus dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen kerja, karena kurangnya pegawai dalam melakukan kegiatan di kantor

sehingga tidak tercapainya tujuan yang telah ditentukan oleh instansi tersebut.

Kabupaten Manggarai Timur sepanjang tahun 2019 menerima laporan penyimpangan pelayanan publik diantaranya meliputi: pungutan liar, penyimpangan prosedur dan penundaan yang berlarut-larut dalam pembuatan Kartu Tanda Penduduk. Proses pelayanan publik di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil tersebut masih menemui permasalahan-permasalahan dalam penerapannya. Hal tersebut dapat dilihat dari keluhan warga masyarakat mengenai prosedur layanan dan persyaratan yang tidak jelas dalam pengurusan surat-surat. Menelaah dari fenomena diatas seharusnya hal ini tidak terjadi dalam proses pelayanan publik yang dilakukan oleh pegawai, karena sangat bertentangan dengan apa yang idealnya harus dilakukan seorang aparatur pemerintah yang mempunyai tanggung jawab dalam mengemban amanah sebagai abdi masyarakat, hal ini tentunya wajib menjadi pekerjaan rumah pemerintah daerah agar kedepan hal serupa tidak terjadi lagi dilingkungan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) khususnya di Kabupaten Manggarai Timur. Persepsi yang buruk tentang pegawai harus menjadi kritikan keras bagi pemerintah. Upaya pemberdayaan pegawai harus dilaksanakan dengan maksimal, karena pegawai merupakan pelaku dan penggerak mekanisme dalam sistem pemerintah dan sebagai pelayanan publik. Untuk itu dibutuhkan komitmen kerja dari pegawai yang berada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Manggarai Timur.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:165) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Sedangkan menurut Robbins dalam Darma (2016) mengemukakan bahwa komitmen kerja adalah tingkat sampai mana seseorang memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar perusahaan (Dusauw dkk, 2016:512). Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2016:44) bahwa pelatihan adalah suatu

proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Kepuasan Kerja

Pengertian kepuasan kerja dari beberapa ahli diantaranya yaitu penjelasan dari Veithzal Rivai dan Ella Jaufani (2013:856) yang mengatakan bahwa kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kemudian Edy Sutrisno (2016:74) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Kinerja

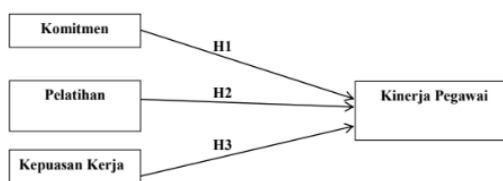
Menurut Edison, dkk (2016:190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja juga diartikan sebagai suatu pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja juga dikatakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu wujud keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya.

Kerangka Pemikiran

Kerangka konsep penelitian dapat dikatakan juga sebagai suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap lainnya dari masalah yang ingin diteliti dan berguna untuk menghubungkan atau menjelaskan suatu topik yang akan dibahas. Dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian, maka penulis gambarkan kerangka konsep penelitian secara lengkap sebagai berikut:

Gambar 1

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Hipotesis dalam Penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁: Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara komitmen kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Manggarai Timur
- H₂: Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Manggarai Timur
- H₃: Diduga adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Manggarai Timur

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Manggarai Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Manggarai Timur yang berjumlah 49 orang yang terdiri dari 26 orang non Aparatur Sipil Negara dan 23 orang Aparatur Sipil Negara. penelitian ini kurang dari 100 orang maka semua populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang bersumber dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, observasi, dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik yaitu analisis regresi linear berganda yang diolah dengan menggunakan spss versi 21.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Hipotesis

Hipotesis pertama dalam penelitian ini berbunyi terdapat ada pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Manggarai Timur. Pengujian hipotesis untuk membuktikan pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan regresi sederhana. Hasil uji regresi sederhana disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Uji Hipotesis Pertama

Konstanta	Koefisien Regresi	T Hitung	T Tabel	Sig	Adjusted R Square
1.471	0.629	7.999	1.671	0.000	0.568

Sumber: data diolah, 2021

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,471 + 0,629X_1$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi komitmen kerja (X_1) sebesar 0,629 yang berarti apabila komitmen kerja meningkat satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat 0,629 satuan. Hasil statistik uji regresi variabel komitmen kerja (X_1), nilai thitung sebesar 7,999 Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,671 dan nilai signifikan 0,000 $< 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti. Terdapat pengaruh variabel komitmen organisasi secara parsial signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,568. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh komitmen kerja sebesar 56,8%, sedangkan sisanya di jelaskan oleh variabel lain di luar model regresi ini.

Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua dalam penelitian ini berbunyi terdapat adanya pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Manggarai Timur. Pengujian hipotesis untuk membuktikan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan regresi sederhana. Hasil uji regresi sederhana disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Uji Hipotesis Kedua

Konstanta	Koefisien Regresi	T Hitung	T Tabel	Sig	Adjusted R Square
1.902	0.778	10.018	1.671	0.000	0.674

Sumber: data diolah, 2021

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,902 + 0,778X_2$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi pelatihan kerja (X_2) sebesar 0,778 yang berarti apabila peltihan kerja meningkat satu satuan maka kinerja

pegawai akan meningkat 0,778 satuan. Hasil statistik uji regresi variabel pelatihan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), nilai t_{hitung} sebesar 10,018 Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,671 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti. Terdapat pengaruh variabel pelatihan kerja secara parsial signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,674. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh pelatihan kerja sebesar 67,4%, sedangkan sisanya di jelaskan oleh variabel lain di luar model regresi ini.

Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini berbunyi terdapat adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Manggarai Timur. Pengujian hipotesis untuk membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan regresi sederhana. Hasil uji regresi sederhana disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Uji Hipotesis Ketiga

Konstanta	Koefisien Regresi	T Hitung	T Tabel	Sig	Adjusted R Square
2.717	0.295	2.265	1.671	0.000	0.479

Sumber: data diolah, 2021

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,717 + 0,295X_3$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X_3) sebesar 0,295 yang berarti apabila kepuasan kerja meningkat satu satuan maka kinerja kerja akan meningkat 0,295 satuan. Hasil statistik uji regresi variabel kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja kerja, nilai t_{hitung} sebesar 2,265 Artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ 1,671 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima dan terbukti. Terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja secara parsial signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,479. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 47,9%, sedangkan sisanya di jelaskan oleh variabel lain di luar model regresi ini.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja, pelatihan

kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Manggarai Timur. Pembahasan dan hasil penelitian ini sebagai berikut,

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh variabel komitmen organisasi secara parsial signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Manggarai Timur. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Haris (2017), Penelitian Haris menunjukkan bahwa komitmen kerja, dan kualitas layanan berada pada kategori cukup baik dan secara signifikan menentukan peningkatan kinerja karyawan. Juga didukung oleh penelitian Dewi Yasa (2018), yang menunjukkan bahwa motivasi dan komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hasil-hasil penelitian mendukung keputusan penelitian ini, yang menyatakan bahwa komitmen mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Manggarai Timur.

Pengaruh pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh variabel pelatihan kerja secara parsial signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Manggarai Timur. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Safira (2016), menunjukkan bahwa motivasi, pelatihan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara parsial dan simultan. Penelitian Anisa dan Yudiyanto (2016) Hasil yang dicapai bahwa variabel pelatihan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja secara simultan. Hasil-hasil penelitian tersebut mendukung temuan penelitian ini bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Manggarai Timur.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja secara parsial signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki kemampuan untuk mendorong kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Manggarai Timur. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Damayanti, dkk (2018), membuktikan bahwa kepuasan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja. Dan

juga didukung penelitian Anisa dan Yudiyanto (2016) Hasil yang dicapai bahwa variabel pelatihan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja secara simultan. Hasil penelitian-penelitian ini menunjukkan bahwa, kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan sesuai dengan hasil penelitian ini, yaitu kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Manggarai Timur.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Komitmen kerja, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Manggarai Timur adalah sebagai berikut:

1. Komitmen kerja secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Manggarai Timur.
2. Pelatihan kerja secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Manggarai Timur.
3. Kepuasan Kerja secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Manggarai Timur,

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Manggarai Timur, lebih khususnya bagi para pegawai agar selalu mendorong komitmen kerja, mengutamakan pelatihan kerja dan peningkatan kepuasan kerja agar dapat menghasilkan kinerja pegawai yang baik.
2. Bagi peneliti selanjutnya. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya tidak sebatas pengaruh komitmen, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, tetapi perlu adanya perluasan penelitian. Maka dari itu diharapkan harus perlu adanya perluasan penelitian bagi peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, Pandi (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Zanaf

Publishing :Pekanbaru

- Annisa Rahmadizki. HadirHudiyanto. 2016. Pengaruh Pelatihan, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Unit Costumer Care Jakarta Barat. Jurnal Universitas Bina Nusantara Jakarta.
- Dewi Yasa, Ni LuhFitria Asmara. 2018. Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik Volume 3 No 1.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlanga : Jakarta.
- Damayanti, Agustina Hanafi, dan Afriyadi Cahyadi .2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti
- Khadijah Palembang. Jembatan – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XV No 2.
- Dusauw,A.C.,Lengkong,V.P.K.,Sendow.G.M.. 2016. Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. Ejuornal.unsrat.ac.id. Vol 4 No 5. Hal 510-551.
- Edison, Emron., Yohny Anwar., Imas Komaryah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta : Bandung.
- Gujarati, Damodar, 2016. Dasar-dasar Ekonometrika Buku 2, Edisi Kelima. Salemba Empat :Jakarta.
- Herlina, SoesiloZauhar, Suryadi, (2015). “Kinerja Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Dalam Pelayanan Administrasi Kependudukan Di Kabupaten Kotabaru Kalimantan Selatan”. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Vol. 04/No.03.Hlm.456-464. Unifersitas Brawijaya Malang.
- Henry Haris. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerjadan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Layanan di PT. Asuransi Jasindo (Persero) Kantor Cabang Korporasi dan Ritel Bandung. Daya Saing Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 19, No. 2.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia.(Teori dan Praktek) . PT Raja Garfindo Persada: Jakarta
- Kreitner, Robert dan Knicki, Angelo. 2014. Prilaku Organisasi, Edisi 9 Buku 1.Salemba Empat: Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.PT. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Mondy, R.W., Martocchio, J.J. 2016. Human Resourches Management,ed,14. Harlow :Pearson Education.
- Nur RahmaAndayani, PriskilaMakian, (2016). “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI ElektronikInternasional” .Ada pada jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan ManajemenBisnis Vol. 04/No.01. Hlm.41-46. Program Studi Administrasi Terapan,Politeknik Negeri Batam.
- Priansa, Donni Junni. 2017. Prilaku Konsumen dalam Bsinis Konteporer. AfabetaBandung.
- Rivai, Veithzal., Sagala, Ella Jaufani .2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Rajawali Pers :Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2016.Perilaku Organisasi. Cetakan Keempat. Salemba Empat: Jakarta
- Safira Dwi Darma2016. Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

- Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening Pada Divisi SDI Bank BRI Syariah Kantor Pusat. Skripsi. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Sambung, Robby. 2016. Dimensi Komitmen Organisasional, Dampaknya Terhadap Prilaku Kerja Pada Organisasi Sektor Publik. Jurnal Terapan dan Manajemen Bisnis. Vo2 No 1/28-37.
- Sinambela, Poltak Lijan. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara: Jakarta
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kulitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Grup : Jakarta.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT Rajagrafindo Persada: Jakarta.