

The Influence of Compensation, Leadership, and Organizational Commitment on Employee Job Satisfaction: A Bureaucratic Perspective

Muhajir Suronoto¹, Westim Ratang², Quinci F Kambuaya³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Cenderawasih, Indonesia.

* muhajir_suronoto77@gmail.com

Abstract: The purpose of this study was to analyze the influence of compensation, leadership, and organizational commitment, both partially and simultaneously, on employee job satisfaction at the Village and Traditional Community Empowerment Service of Papua Province. This research employed a quantitative approach with a descriptive correlational design. The study population consisted of all Civil Servants (PNS) in the service, with a sample of 111 respondents selected using the census method. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the aid of statistical software. The results showed that, partially, the variables of compensation and organizational commitment had a positive and significant influence on job satisfaction. In contrast, the leadership variable was found to have a negative and significant influence on job satisfaction. Simultaneously, compensation, leadership, and organizational commitment together had a significant influence on employee job satisfaction. These findings confirm that factors such as fair compensation, supportive leadership, and emotional attachment to the organization are crucial pillars in shaping job satisfaction. However, the different result for the leadership variable indicates complex dynamics within the bureaucratic work environment, where the leadership style implemented is not always aligned with employees' expectations for increasing satisfaction. The coefficient of determination (R^2) value of 0.885 indicates that 88.5% of the variation in job satisfaction can be explained by the three independent variables, while the remaining 11.5% is explained by other factors outside the research model.

Keywords: Compensation; Leadership; Organizational Commitment; Job Satisfaction.

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung dan Adat Provinsi Papua. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional deskriptif. Populasi penelitian adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di dinas tersebut, dengan sampel sebanyak 111 responden yang dipilih menggunakan metode sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, variabel kepemimpinan ditemukan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, kompensasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa faktor-faktor seperti kompensasi yang adil, dukungan pimpinan, dan ikatan emosional dengan organisasi merupakan pilar penting dalam membentuk kepuasan kerja. Namun, hasil yang berbeda pada variabel kepemimpinan menunjukkan adanya dinamika kompleks dalam lingkungan kerja birokrasi, di mana gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak selalu sejalan dengan harapan pegawai untuk meningkatkan kepuasan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,885 menunjukkan bahwa 88,5% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sementara 11,5% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Kata Kunci: Kompensasi; Kepemimpinan; Komitmen Organisasi; Kepuasan Kerja.

1. Pendahuluan

Kebijakan otonomi daerah yang termasuk dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah memberikan landasan bagi pemerintah daerah untuk mengelola dan mengurus kepentingan masyarakatnya secara mandiri, termasuk dalam aspek pembangunan dan pemberdayaan masyarakat. Dalam konteks Provinsi Papua, tugas ini diemban oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung dan Adat (DPMK) yang memiliki peran vital dalam menggerakkan pembangunan yang partisipatif dan berkelanjutan. Kinerja organisasi publik seperti DPMK sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Oleh karena itu, memastikan bahwa para pegawai memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi menjadi hal krusial untuk menunjang efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas. Kepuasan kerja adalah aspek psikologis yang kompleks dan subjektif, yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sebagaimana dijelaskan oleh Martoyo (2018), kepuasan kerja timbul dari kesesuaian antara harapan dan realitas yang diterima seorang pegawai dari pekerjaannya. Tingkat kepuasan ini sangat berpengaruh terhadap motivasi, loyalitas, dan komitmen pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam lingkungan birokrasi, kepuasan kerja pegawai menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan manajemen SDM.

Terdapat beberapa faktor yang secara teoretis dan empiris diketahui mempengaruhi kepuasan kerja. Salah satunya adalah kompensasi. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja akan meningkatkan rasa dihargai dan mendorong kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya oleh Syamsulhaq, Suddin dan Widajanti (2019); Isti (2024); dan Farwis (2023) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Namun, studi Hersipon (2022) menemukan hasil yang berbeda, di mana kompensasi justru dapat menurunkan kepuasan kerja.

Faktor lain yang sangat dominan adalah kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang efektif, partisipatif, dan suportif akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Sejumlah penelitian seperti yang dilakukan oleh Pratama (2022); Farwis (2023); dan Subagio (2024) mengonfirmasi bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, terdapat juga temuan kontradiktif, seperti studi Ardiansyah (2022) yang menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan justru berpengaruh negatif. Faktor ketiga yang tidak kalah penting adalah komitmen organisasi. Komitmen yang tinggi akan meningkatkan loyalitas, motivasi, dan secara langsung berkorelasi dengan kepuasan kerja. Penelitian oleh Insan (2023); Farwis (2023); dan Purnawati (2023) memperkuat temuan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi, ada juga studi yang menemukan bahwa komitmen organisasi tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, seperti yang diungkapkan oleh Sugiono (2021).

Dari fenomena di atas, terlihat adanya inkonsistensi hasil penelitian (*research gap*) mengenai pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Kesenjangan ini menimbulkan ketertarikan untuk melakukan penelitian lebih dalam, khususnya dalam konteks birokrasi di Provinsi Papua, yang memiliki karakteristik sosio-kultural yang unik dan berbeda dari wilayah lain. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung dan Adat Provinsi Papua.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional deskriptif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel penelitian melalui pengolahan data numerik. Desain korelasional dipilih untuk menguji sejauh mana variabel independen, yaitu kompensasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi, memengaruhi variabel dependen, yakni kepuasan kerja. Populasi penelitian ini mencakup seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertugas di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung dan Adat Provinsi Papua, yang berjumlah 111 orang.

Metode pengambilan sampel yang diterapkan adalah sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan subjek penelitian. Dengan demikian, ukuran sampel yang digunakan adalah 111 responden, yang dianggap representatif untuk menggambarkan kondisi populasi secara keseluruhan. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner ini dirancang dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur tanggapan responden terhadap setiap variabel penelitian. Untuk memastikan validitas dan reliabilitas data, kuesioner telah melalui serangkaian uji coba sebelum disebarkan secara massal.

Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif bertujuan untuk meringkas karakteristik responden dan persepsi mereka terhadap variabel. Sementara itu, analisis inferensial menggunakan regresi linear berganda untuk menguji hipotesis penelitian. Sebelum uji regresi, dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

3. Hasil dan Pembahasan

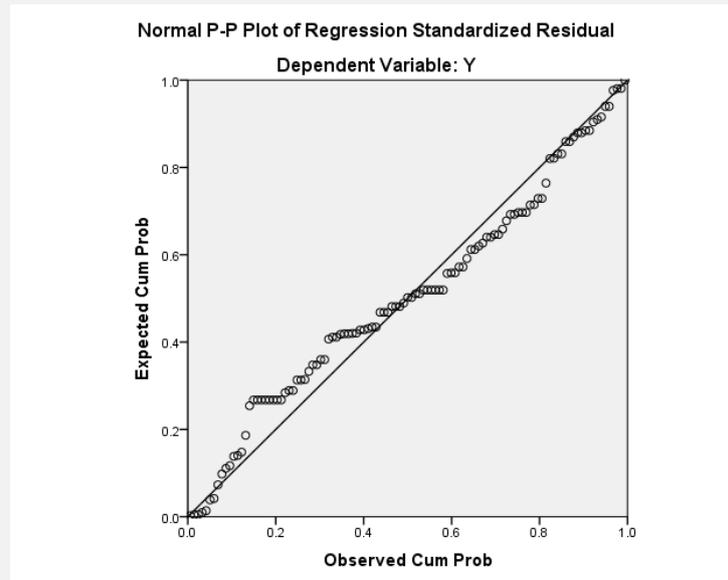
Hasil

Profil Responden dan Analisis Deskriptif

Berdasarkan analisis data, responden penelitian ini didominasi oleh pegawai dengan rentang usia 31-40 tahun, berjenis kelamin laki-laki, berpendidikan sarjana (S1), dan memiliki masa kerja di atas 10 tahun. Secara umum, persepsi pegawai terhadap semua variabel penelitian berada pada kategori "Baik", dengan komitmen organisasi memiliki skor rata-rata tertinggi.

Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi semua persyaratan statistik. Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi 0,200 ($>0,05$), mengonfirmasi distribusi data yang normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF yang kurang dari 10 dan nilai tolerance yang lebih dari 0,10, menandakan tidak adanya multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan sebaran titik yang acak, sehingga tidak ada masalah heteroskedastisitas. Terakhir, uji autokorelasi dengan Durbin-Watson menunjukkan tidak adanya korelasi antar residual.



Gambar 1. Grafik Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		X1	X2	X3	Y
N		111	111	111	111
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.6811	3.5865	3.7099	3.7577
	Std. Deviation	.48402	.47816	.46631	.51761
Most Extreme Differences	Absolute	.129	.107	.119	.140
	Positive	.082	.104	.096	.134
	Negative	-.129	-.107	-.119	-.140
Test Statistic		.129	.107	.119	.140
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c	.063 ^c	.061 ^c	.200 ^c
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					
c. Lilliefors Significance Correction.					

Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi berganda disajikan dalam tabel-tabel berikut:

Tabel 2. Ringkasan Model

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-.062	.137	
X1	.313	.107	.293
X2	-.389	.101	-.360
X3	1.095	.088	.986

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, yaitu $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$, maka persamaan regresi berganda yang diperoleh adalah Y (kepuasan kerja) = $-0,062 + 0,313$ (kompensasi) + $-0,389$ (kepemimpinan) + $1,095$ (komitmen organisasi) + e .

Tabel 3. Uji Parsial T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.062	.137	-.450	.654
	X1	.313	.107	.293	.004
	X2	-.389	.101	-.360	.000
	X3	1.095	.088	.986	.000

Tabel 4. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	26.080	3	8.693	274.308	.000 ^b
	Residual	3.391	107	.032		
	Total	29.471	110			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 ^a	.885	.882	.17802

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X3, X1

b. Dependent Variable: Y

Besarnya nilai determinasi (R²) (lihat Tabel 4.17) hasil hitung R square adalah sebesar 0,941. Nilai tersebut menunjukkan bahwa keempat variabel kompensasi (X1), kepemimpinan (X2), komitmen organisasi (X3) mempunyai kontribusi terhadap kepuasan kerja (Y) Dinas Pemberdayaan Kampung dan Adat Provinsi Papua sebesar 94,1% dimana sisanya yaitu sebesar 5,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Parsial (Uji t)

Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,313 dengan nilai signifikansi (Sig.) 0,004. Nilai ini lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai secara parsial.

Temuan ini menegaskan kembali bahwa kompensasi yang adil dan memadai, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun fasilitas, adalah faktor esensial dalam menciptakan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan teori Hasibuan (2017) dan Sutrisno (2019), serta studi empiris dari Syamsulhaq, dkk. (2019) dan Farwis (2023). Dalam konteks pegawai negeri, kompensasi finansial yang jelas dan terstruktur memberikan rasa keamanan dan penghargaan atas kontribusi mereka. Kepuasan kerja meningkat karena pegawai merasa jerih payah mereka dihargai secara finansial, yang pada gilirannya menumbuhkan loyalitas dan motivasi kerja.

Pengaruh Kepemimpinan (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan temuan yang kontradiktif, di mana variabel kepemimpinan (X2) memiliki koefisien regresi negatif sebesar -0,389 dengan nilai signifikansi (Sig.) 0,000. Karena nilai Sig. < 0,05, maka kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Temuan ini berlawanan dengan sebagian besar literatur, tetapi konsisten dengan penelitian Yoyok (2024).

Pengaruh negatif ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di dinas tersebut tidak sepenuhnya sejalan dengan harapan pegawai. Kemungkinan, gaya kepemimpinan yang otoriter, kurang partisipatif, atau kurang suportif membuat pegawai merasa tidak dihargai, yang pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja. Hasil ini sangat menarik dan membutuhkan kajian lebih mendalam. Di lingkungan birokrasi, pimpinan yang terlalu fokus pada prosedur dan birokrasi tanpa memberikan ruang inisiatif kepada bawahan dapat menciptakan frustrasi. Kepemimpinan yang tidak mampu memberikan dukungan emosional, komunikasi yang efektif, dan pengakuan atas pekerjaan yang baik dapat menjadi penyebab utama ketidakpuasan. Dengan demikian, peningkatan pada aspek kepemimpinan yang tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai justru akan menurunkan tingkat kepuasan.

Pengaruh Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Variabel komitmen organisasi (X3) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,835 dengan nilai signifikansi (Sig.) 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai secara parsial. Temuan ini sangat mendukung teori manajemen SDM bahwa komitmen afektif, yang merupakan ikatan emosional pegawai dengan organisasi, adalah prediktor kuat terhadap kepuasan kerja (Yusuf & Syarif, 2018).

Pegawai yang memiliki komitmen tinggi merasa bangga menjadi bagian dari organisasi, sehingga mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Mereka melihat tujuan organisasi sebagai tujuan pribadi, yang mendorong motivasi intrinsik dan keinginan untuk memberikan kontribusi terbaik. Nilai koefisien sebesar 0,835 menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang paling dominan di antara ketiga variabel terhadap kepuasan kerja, mengindikasikan pentingnya ikatan psikologis dan emosional dalam lingkungan kerja.

Pengaruh Simultan (Uji F)

Berdasarkan Tabel 2, nilai F hitung sebesar 274,308 dengan tingkat signifikansi (Sig.) 0,000. Karena nilai Sig. (0,000) < 0,05, maka secara simultan, kompensasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil ini menegaskan bahwa model regresi yang digunakan layak dan mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja. Ketiga faktor ini, meskipun memiliki arah pengaruh yang berbeda, secara kolektif merupakan prediktor yang kuat untuk kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) pada Tabel 1 menunjukkan angka 0,885. Ini berarti 88,5% variasi yang terjadi pada kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh model regresi yang mencakup variabel kompensasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi. Angka ini menunjukkan bahwa model yang dibangun memiliki daya prediksi yang sangat tinggi. Sisanya, 11,5%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, atau job design. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kompensasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi sangat dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja, masih ada faktor-faktor lain yang juga berperan penting

4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, terdapat beberapa kesimpulan yang dapat diambil terkait dengan pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung dan Adat Provinsi Papua. Pertama, kompensasi terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pegawai merasa dihargai melalui sistem kompensasi yang baik, seperti tunjangan kinerja dan fasilitas kerja yang memadai, maka tingkat kepuasan kerja mereka akan meningkat.

Namun, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan, meskipun sangat penting dalam memengaruhi kepuasan kerja, memiliki pengaruh negatif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di instansi ini mungkin kurang mendukung motivasi dan kepuasan kerja pegawai, sehingga perlu adanya perubahan atau evaluasi terhadap pendekatan kepemimpinan yang ada. Dalam hal ini, kepemimpinan yang lebih transformasional, partisipatif, dan suportif sangat disarankan untuk diterapkan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Selain itu, komitmen organisasi juga terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang merasa terikat dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap organisasi akan lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan pentingnya penguatan komitmen pegawai melalui berbagai program yang dapat mempererat hubungan mereka dengan organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, kompensasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung dan Adat Provinsi Papua. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan dan memperbaiki sistem kompensasi, serta melakukan evaluasi terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan, dengan mendorong pendekatan yang lebih inklusif dan mendukung. Selain itu, memperkuat komitmen organisasi melalui berbagai kegiatan yang dapat mempererat hubungan antar pegawai juga sangat penting.

Sebagai saran untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin turut memengaruhi kepuasan kerja pegawai, seperti faktor-faktor psikologis atau lingkungan kerja. Penelitian kualitatif juga dapat dilakukan untuk

lebih mendalami alasan di balik pengaruh negatif kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat ditemukan solusi yang lebih tepat untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai di instansi tersebut.

Daftar Pustaka

- Ardiansyah, D. (2022). Peran Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam Membentuk Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(2), 150-165.
- Farida, S. (2024). Manajemen Kompensasi dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 12(1), 82-95.
- Farwis, F. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3), 201-215.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Insan, B. (2023). Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja pada Pegawai Pemerintah. *Jurnal Psikologi Sosial*, 8(1), 55-68.
- Isti, N. (2024). Analisis Dampak Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(1), 45-56.
- Kertiriasih, N. (2023). Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Era Digital. *Jurnal Kebijakan Publik*, 15(2), 120-135.
- Mardiyana, M., & Wulandari, N. (2019). Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai di Sektor Publik. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(3), 103-118.
- Martoyo, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Pratama, R. (2022). Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Publik*, 9(2), 112-125.
- Purnawati, L. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 13(1), 77-90.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiono, R. (2021). Korelasi Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Kesehatan. *Jurnal Kesehatan Publik*, 10(4), 301-315.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Syamsulhaq, A. S., Suddin, A., & Widajanti, E. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 19(2), 1-15.
- Yoyok, Y. (2024). Dampak Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonika*, 8(1), 10-25.

Yusuf, M., & Syarif, A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Kencana.