

**Pengaruh Implementasi Sistem E-Kinerja, Integritas, Komitmen
Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja
Sebagai Variabel Intervening
(Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten
Sidoarjo)**

Oleh:

Etty Ika Putranti,

Hadiyah Fitriyah

Magister Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

April, 2024



Pendahuluan

- Kinerja pegawai adalah aspek yang sangat krusial untuk mencapai tujuan, sasaran, dan kelangsungan eksistensi suatu organisasi.
- Lahirnya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 mengenai penilaian kinerja menyediakan solusi bagi Kementerian/Lembaga/Dinas (K/L/D) agar dapat responsif dan mengambil tindakan dengan cepat dalam memfasilitasi pengembangan sumber daya manusia mereka, dengan tujuan meningkatkan kinerja guna mencapai pencapaian prestasi organisasi yang optimal.
- Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah pelayan masyarakat atau abdi negara yang memiliki tanggung jawab terhadap pelayanan publik dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat.
- **Dalam rangka upaya mendorong pencapaian kinerja pegawai secara *Good Governance*, Perlu dilakukan analisis maupun evaluasi pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ASN diantaranya yaitu implementasi Sistem E-Kinerja, Integritas Pegawai ASN, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja.**

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Bagaimana Pengaruh implementasi sistem e-kinerja, integritas, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada ASN di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo ?

Metode

❑ Jenis Penelitian → **Kuantitatif**

Tahapan desain penelitian kuantitatif adalah perumusan masalah, pengujian teori, perumusan hipotesis, pengumpulan data, pengolahan data dan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2014).

❑ Subyek Penelitian →

Populasi = Seluruh ASN pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo yang berjumlah 153 orang.

Perhitungan sampel pakai rumus $n = \frac{N}{1 + Ne^2}$ → $n = \frac{153}{1 + 153 (0,05)^2} = 110,66$ → **110 orang ASN**

❑ Teknik Penentuan sampel → **simple random sampling**

❑ Teknik Pengumpulan Data →

data primer = **kuisisioner** pada link : bit.ly/KuisisionerPenelitian_Kinerja

data sekunder = tinjauan pustaka berdasarkan tema penelitian dari buku atau jurnal.

Hasil

Uji Pengaruh Langsung

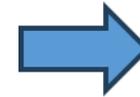
	Pengaruh Langsung (Direct Effect)	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hasil
H1	e-kinerja -> kinerja pegawai	0.132	0.134	0.084	1.57	0.119	Ditolak
H2	integritas -> kinerja pegawai	0.254	0.244	0.088	2.878	0.005	Diterima
H3	komitmen organisasi -> kinerja pegawai	0.184	0.178	0.097	1.895	0.061	Ditolak
H4	kepuasan kerja -> kinerja pegawai	0.428	0.441	0.131	3.258	0.001	Diterima
H5	e-kinerja -> kepuasan kerja	0.228	0.233	0.097	2.353	0.02	Diterima
H6	integritas -> kepuasan kerja	0.337	0.323	0.135	2.504	0.014	Diterima
H7	komitmen organisasi -> kepuasan kerja	0.426	0.437	0.124	3.442	0.001	Diterima

dari ketujuh hipotesis yang berpengaruh langsung terdapat 2 (dua) hipotesis yang ditolak yaitu H1 dan H3 karena nilai TStatistics < 1,96 dan P-Values > 0,05 sedangkan 5 (lima) hipotesis lainnya yaitu H2, H4, H5, H6, H7 diterima karena hasil nilai T-Statistics > 1,96 dengan P-Values < 0,05.

Hasil

Uji Pengaruh Tidak Langsung

	Pengaruh tidak langsung (indirect effect)	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hasil
H8	e-kinerja -> kepuasan kerja -> kinerja pegawai	0.098	0.101	0.051	1.911	0.059	Ditolak
H9	integritas -> kepuasan kerja -> kinerja pegawai	0.144	0.141	0.072	2.01	0.047	Diterima
H10	komitmen organisasi -> kepuasan kerja -> kinerja pegawai	0.182	0.196	0.089	2.06	0.042	Diterima



- Hipotesis 8, variabel e-kinerja melalui kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo. Berdasarkan tabel diatas bisa dilihat bahwa P-Values sebesar 0.059 dan T-Statistic 1.911. karena nilai P-Value >0.05 maka H1 (hipotesis 1) ditolak. Jadi, variabel e-kinerja tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
- Hipotesis 9, Variabel integritas melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo. Berdasarkan tabel diatas bisa dilihat bahwa P-Values sebesar 0.047 dan T-Statistic 2.01 karena nilai P-Value <0.05 dan T-Statistic >1.96 sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
- Hipotesis 10, Variabel komitmen organisasi melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo. Berdasarkan tabel diatas bisa dilihat bahwa P-Values sebesar 0.0427 dan T-Statistic 2.06 karena nilai P-Value <0.05 dan T-Statistic >1.96 sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Pembahasan

✓ **E-kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui variabel kepuasan kerja.**

Pada hasil pengolahan statistik didapatkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak mampu dalam memediasi antara variabel e-kinerja dengan variabel kinerja pegawai. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo, dengan kata lain bahwa bahwa pengaruh e-kinerja terhadap kinerja pegawai melalui variabel kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan dengan koefisien jalur sebesar 0,098 dan P-Values sebesar 0,059 yakni diatas 0,05 (tidak signifikan). Keberadaan variabel kepuasan kerja tidak bisa merubah hasil keputusan untuk menolak H_0 .

✓ **Integritas berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui variabel kepuasan kerja.**

Variabel integritas berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening sesuai hasil uji statistik bahwa nilai koefisien jalur adalah sebesar 0,144 dengan nilai P-Values sebesar 0,047 ($<0,05$) sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa Penelitian tersebut menunjukkan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

✓ **Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui variabel kepuasan kerja.**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening sesuai hasil uji statistik yang menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,812 dengan nilai P-values sebesar 0,042 ($<0,05$) sehingga H_0 diterima.

Temuan Penting Penelitian

- Variabel kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara variabel e-kinerja dengan kinerja. Hal ini dikarenakan Sebagaimana kita ketahui bahwa umur pegawai dan tingkat pendidikan juga akan sangat berpengaruh terhadap kinerja.
- Variabel kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja, karena pada pengujian langsung hasil yang didapat belum berpengaruh.
- Berdasarkan hasil penelitian maka bisa disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Pemerintah Kabupaten Sidoarjo sebaiknya bisa lebih fokus pada faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, seperti memberikan umpan balik yang konstruktif dan memberikan peluang pengembangan karir.
- Penelitian selanjutnya dapat menganalisis kinerja ASN pada tingkat umur yang berbeda, seperti tingkat umur yang lebih tua atau yang lebih muda, juga dengan menganalisis faktor-faktor yang mendukung kinerja ASN, perilaku organisasi dan budaya organisasi, sistem penilaian kinerja, kompensasi dan punishment, kesesuaian penilaian kinerja dengan hasil yang dicapai, kinerja ASN pada organisasi yang berbeda, posisi yang berbeda, lingkungan dan generasi yang berbeda.

Manfaat Penelitian

- Penelitian ini dapat memberikan kontribusi penting dalam literatur ilmiah terkait manajemen sumber daya manusia, kinerja organisasi, dan sistem informasi. Temuan dari penelitian ini dapat menjadi sumbangan berharga bagi pengetahuan akademis di bidang manajemen.
- Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pemerintah daerah, khususnya Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo, untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai mereka melalui implementasi sistem e-kinerja, integritas, dan komitmen organisasi.
- Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo dapat mengidentifikasi area-area di mana mereka dapat meningkatkan kondisi kerja dan kepuasan kerja pegawai mereka. Hal ini dapat berujung pada peningkatan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.
- Temuan dari penelitian ini juga dapat membantu dalam pengembangan kebijakan yang lebih efektif terkait manajemen sumber daya manusia dan peningkatan kinerja pegawai di sektor publik.

Referensi

- [1] <https://jdih.sidoarjokab.go.id/>, “Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 23 Tahun 2022.”
- [2] M. Nura, “Nura, M. (2022). Implementasi E-Kinerja Dalam Menilai Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Walikota Kota Lhokseumawe. KAJIAN ADMINISTRASI NEGARA: RISET DAN PENGABDIAN, 2(1), 119-125.” 2022. [Online]. Available: <https://journal.stianasional.ac.id/administrasi/administrasi>
- [3] S. Wahyuni, “PENGARUH PENERAPAN E-KINERJA DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI,” JESS, vol. 4, no. 2, pp. 153–164, 2020, doi: 10.24036/jess.v4i2.
- [4] Sarinah Lisa, “Sarinah Lisa_PENGARUH PROFESIONALISME, EMPLOYEE ENGAGEMENT (KETERIKATAN KARYAWAN), DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM DKI JAKARTA. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 3 No. 1 – Desember 2020,” Jurnal Ekonomi dan Bisnis, vol. Vol. 3 No. 1, 2020.
- [5] S. Simatupang, D. Susanti, M. Silalahi, E. Grace, and E. Efendi, “Dampak Integritas dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai,” J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains), vol. 8, no. 1, p. 641, Apr. 2023, doi: 10.33087/jmas.v8i1.845.
- [6] Cahyani R.A, “Cahyani R.A, Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja, 2019. Skripsi, Universitas Kristen Satya Wacana, F-LIB-081,” Skripsi, Universitas Kristen Satya Wacana, 2019.
- [7] Sugiyono., “Sugiyono. (2014.). Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D / Sugiyono. Bandung : Alfabeta,..” 2014.
- [8] W. F. Cascio, B. Burr Ridge, I. Dubuque, and I. New York San Francisco St Louis Bangkok Bogota Caracas Kuala Lumpur Lisbon London Madrid Mexico City Milan Montreal New Delhi Santiago Seoul Singappre Sydney Taipei Toronto, “Cascio WF. Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits. 8th ed. McGraw-Hill/Irwin; 2010.,” 2010.
- [9] B. Rakhmanto and A. Badawi Saluy, “Rakhmanto, B., Masyhudzulhak, M., & Saluy, A. B. Pengaruh Kepemimpinan dan Integritas terhadap Kinerja Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Komisi Pemberantasan Korupsi). Indikator, 5(1), 353464.,” 2021.
- [10] E. Retnowati, E. A. Sinambela, D. Fe, and U. Surabaya, “Retnowati, E., & Sinambela, E. A. (2019). Pengaruh Komunikasi Kerja dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 9(1), 1-10.,” 2019.

Referensi

- [11] N. J. , dan M. Allen, “he measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. Journal of occupational psychology,” Journal of occupational psychology, vol. 63, pp. 1–18, 1990.
- [12] E. Riswanto, P. Samsir, and M. Si, “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BANK ARTHA GRAHA INTERNATIONAL Tbk PEKANBARU The Influence of Organizational Commitment on Performance through Employees ¶ Satisfaction of Artha Graha International Bank Tbk Pekanbaru,” 2013.
- [13] Hendrawan and Q. Mekta, “Mekta, H. Q., & Siswanto, S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta. Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi, 5(2).,” 2017.
- [14] M. A. B. Saluy. Rakhmanto B, “Rakhmanto, Bonny, et al. ‘Pengaruh Kepemimpinan dan Integritas terhadap Kinerja Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Komisi Pemberantasan Korupsi).’ Indikator, vol. 5, no. 1, 2021, doi:10.22441/indikator.v5i1.11239.,” 2021.
- [15] S. & J. T. A. Robbins, Organizational Behaviour, Global Edition., vol. 14th. New Jersey: McGraw-Hill., 2011.
- [16] D. R. , S. S. W. L. H. , & F. L. Mukti, “Mukti, D. R., Setyanti, S. W. L. H., & Farida, L. (2019). Penerapan Sistem penilaian kinerja berbasis e-kinerja terhadap prestasi kerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi, 6(2), 175-180.,” 2019.
- [17] H. Sufi, H. Purba, K. Sinaga, and F. A. Siregar, “PERANAN APLIKASI E-KINERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI KOTA MEDAN (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemko Medan),” Jurnal Publik Reform, vol. 9, no. 1, 2022.
- [18] M. A. H. B. Putri K. Eka, “Putri K. Eka, M. Arfan, H., Basri, PENGARUH PENERAPAN E-KINERJA DAN PENGHARGAAN (REWARD) TERHADAP KINERJA APARATUR PENGELOLAAN KEUANGAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAHAN KOTA BANDA ACEH. Jurnal Magister Akuntansi Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala. Volume 3, No. 4, November 2014,” Jurnal Magister Akuntansi Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala, 2014.
- [19] Nura Multazam, “Nura, M. (2022). Implementasi E-Kinerja Dalam Menilai Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Walikota Kota Lhokseumawe. KAJIAN ADMINISTRASI NEGARA: RISET DAN PENGABDIAN, 2(1), 119-125.,” 2022. [Online]. Available: <https://journal.stianasional.ac.id/administrasi/administrasi>

Referensi

- [20] Harmaily Berry, “Harmaily Berry.ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, INTEGRITAS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL PERANTARA. Vol 7, No 1 (2019).,” 2019.
- [21] E. Sumardi, S. H. GW, and N. Nurhasanah, “Pengaruh Integritas, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gajah Putih Lestari, Banda Aceh,” J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains), vol. 7, no. 1, p. 72, Apr. 2022, doi: 10.33087/jmas.v7i1.338.
- [22] D. Tedja, S. ; Indarto, and D. D. Dipublikasikan, “Sukmana, D. T., & Indarto, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Integritas Terhadap Kinerja Anggota Polisi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, 11(2), 128-141.,” 2018.
- [23] F. Radhiah Yusuf, “PENGARUH INTEGRITAS DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JASAMARGA TOLLROAD OPERATOR CABANG SURABAYA-GEMPOL WILAYAH DUPAK RAYA SURABAYA,” 2021.
- [24] S. Simatupang, D. Susanti, M. Silalahi, E. Grace, and E. Efendi, “Dampak Integritas dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai,” J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains), vol. 8, no. 1, p. 641, Apr. 2023, doi: 10.33087/jmas.v8i1.845.
- [25] H. Ginanjar, S. PGRI Sukabumi, and J. Barat, “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR CITRA ABADI DI JAKARTA,” Jurnal Ekonomi Efektif, vol. 3, no. 4, p. 2021, 2021.
- [26] K. Nadapdap, “Nadapdap, K. M. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari. Jurnal Ilmiah Methonomi, 3(1), 1-9.,” 2017.
- [27] A. P. Hutomo, “ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI (Studi Kasus Pada PT. Gizindo Mitra Sukses),” Dinamika Sosial Budaya, vol. 23, no. 2, pp. 230–261, 2021, [Online]. Available: <http://journals.usm.ac.id/index.php/jdsb>
- [28] M. Tambrin, M. Bambang Sudarsono, M. Dwi Ayuningsih Program Studi Manajemen, and F. Ekonomi dan Bisnis, “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UPT CREW KA SURABAYA KOTA PT. KAI DAOP VIII MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING,” 2018.
- [29] K. I. , & H. C. Meutia, “Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, 4(1), 119-126.,” Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, pp. 119–126, 2019.
- [30] A. Abni and R. Hamdani, “Komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan perkebunan di Indonesia,” vol. 5, pp. 311–318, 2023, doi: 10.20885/ncaf.vol5.art36.

Referensi

- [31] A. S. , & N. M. H. Alam, “Alam, A. S., & Nursiam, M. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Surakarta) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).,” 2020.
- [32] “Riris Anggun C_PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA thd KINERJA”.
- [33] H. W. (2018) Prayudha, “Prayudha, H. W. (2018). Pengaruh Employee Engagement dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Universitas Islam Indonesia. Jurnal Penelitian UII, 2018,” 2018.
- [34] E. Fauziek and D. Yanuar, “Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 3(3), 680-687.,” 2021.
- [35] T. Tarjo, “Tarjo, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis, 2(1), 53-65.,” Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi, vol. 2 (1), pp. 53–65, 2019.
- [36] “Jurnal Mirai Management Pengaruh E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar,” 2023.
- [37] “Rifai et all, Pengaruh E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar, Jurnal Mirai Management. Vol 8 Issue 2 (2023) pages 134-145. ISSN : 2598-8301 (online).,” Jurnal Mirai Management, vol. 8, no. 2, pp. 134–145, 2023.
- [38] Paisah et al, “Paisah et al. 2023 Motivasi Kerja, Integritas dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir. Prosiding Seminar Nasional Akuntansi, Bisnis dan Manajemen, [S.l.], v. 1, n. 1, p. 19-34,” Prosiding Seminar Nasional Akuntansi, vol. 1, pp. 19–34, 2023, doi: 10.35145/senabima.v1i1.3371.
- [39] A. Rosita Dewi, “Dewi Rosita, Amilin. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress sebagai Variabel Moderating. JAAI Volume 12 No. 1 Juni 2008 : 13-24,” 2008.
- [40] Setiawan Heru D., “Setiawan Heru D, Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi.Jurnal Ilmu dan Budaya, Vol. 41 No. 69, Juli 2020,” Jurnal Ilmu dan Budaya, vol. 41, no. Juli 2020, 2020.
- [41] D. C. S. Putri, “Putri.D.C.S, 2023. Pengaruh Sistem Penilaian E-Kinerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kab. Pati dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Publikasi Ilmiah, Universitas Muhammadiyah Surakarta,” 2023.
- [42] E. Riswanto, P. Samsir, and M. Si, “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BANK ARTHA GRAHA INTERNATIONAL Tbk PEKANBARU The Influence of Organizational Commitment on Performance through Employees ¶ Satisfaction of Artha Graha International Bank Tbk Pekanbaru,” 2013.
- [43] Juliandi, A., & Manurung, S. (2014). Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri. Umsu Press.
- [44] D. Febrina, “THE INFLUENCE OF INTEGRITY AND COMMITMENT ORGANIZATIONAL ON EMPLOYEE PERFORMANCE,” International Journal of Research and Analytical Reviews, vol. 7, no. 1, 2020, [Online]. Available: www.ijrar.org
- [45] S. Wembly Wetik Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado, B. Manajemen, Pp. STIE Amkop, H. Manajemen, and S. Nobel Makassar, “ANALISIS PENGARUH KOMITMEN DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA MELALUI KOMPETENSI PEGAWAI PADA KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN KOTA MANADO,” 2018. [Online]. Available: <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>

