

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MODERASI PADA PT. PLN (PERSERO) UP 3 MALANG ULP KEPANJEN**



Disusun Oleh:

Renanda Riska Aprilia

201910160311191

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2023

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT. PLN
(PERSERO) UP 3 MALANG ULP KEPANJEN**

Oleh :

Renanda Riska Aprilia

201910160311191

Malang, 16 Agustus 2023

Telah disetujui oleh:

Pembimbing 1



(Dra., Sandra Irawati, M.M.)

NIDN. 0711126401

Pembimbing 2



(Dr., R. Iqbal Robbie, M.M)

NIDN. 0722058104

SKRIPSI

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MODERASI
PADA PT. PLN (Persero) UP 3 MALANG ULP KEPANJEN**

Oleh :

Renanda Riska Aprilia
201910160311191

Diterima dan disetujui
pada tanggal 23 September 2023

Pembimbing I,



Dra. Sandra Irawati, M.M.

Pembimbing II,



Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Dr. Nurul Zuhroh, M.M.

Ketua Jurusan,



Dr. Nurul Asfiah, M.M.

SKRIPSI

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MODERASI
PADA PT. PLN (Persero) UP 3 MALANG ULP KEPANJEN**

Oleh :

Renanda Riska Aprilia
20191016031191

Diterima dan disetujui
pada tanggal 23 September 2023

Pembimbing I,

Dra. Sandra Irawati, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

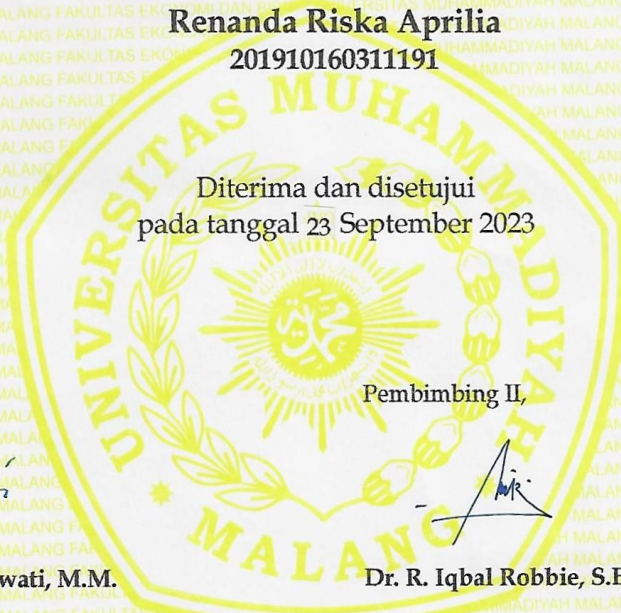
Dr. Zuhroh, M.M.

Pembimbing II,

Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.

Ketua Jurusan,

Dr. Nurul Asfiah, M.M.



PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : **Renanda Riska Aprilia**
NIM : 201910160311191
Program Studi : Manajemen
Surel : apriliarenanda1804@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (plagiarims) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penilaian ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 23 September 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Renanda Riska Aprilia



UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

feb.umm.ac.id | feb@umm.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS

E.6.d/241/FEB-UMM/X/2023

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang menerangkan bahwa:

Nama : **RENANDA RISKA APRILIA**
Nomor Induk Mahasiswa : **201910160311191**
Tempat, tanggal lahir : **Tumbang Kalang, 18 April 2002**
Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal : **23 September 2023**

Telah dinyatakan **LULUS** sebagai **Sarjana Manajemen**.

Surat Keterangan Lulus ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya dan berlaku sampai Ijazah diterbitkan.



Idah Zuhroh
Dr. Idah Zuhroh, M.M.



Kampus I
Jl. Bandung 1 Malang, Jawa Timur
P. +62 341 551 253 (Hunting)
F. +62 341 460 435

Kampus II
Jl. Bendungan Sutami No.168 Malang, Jawa Timur
P. +62 341 551 148 (Hunting)
F. +62 341 582 060

Kampus III
Jl. Raya Tlogomas No.248 Malang, Jawa Timur
P. +62 341 464 318 (Hunting)
F. +62 341 460 435
E. webmaster@umm.ac.id

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS A MODERATION VARIABLE AT PT. PLN (PERSERO) UP 3 MALANG ULP KEPANJEN

Renanda Riska Aprilia

*Management Study Program, Faculty of Economics and Business
Muhammadiyah University of Malang
Email: apriliarenanda1804@gmail.com*

ABSTRACT

Employee performance is an important factor in achieving company goals. Maximum goal achievement is the result of good team or individual work, while failure to achieve goals is the result of less than optimal team or individual work. Many factors can influence performance, including motivation, leadership, work environment, work discipline, work culture, communication, commitment, position, quality of work life, training, compensation, job satisfaction, and many others. The aim of this research is to analyze the influence of organizational commitment on employee performance at PT. PLN (Persero) UP 3 Malang ULP Kepanjen with job satisfaction as a moderating variable. This research is of the type Explanatory research and is quantitative in nature. The number of respondents in this research was 50 respondents and the data analysis used was using a range of scales, Partial Least Square (PLS), and Hypothesis Testing (Bootstrapping). The research results show that job satisfaction does not moderate the influence of organizational commitment on the performance of PT employees. PLN (Persero) UP 3 Malang ULP Kepanjen.

Keywords: Employee Performance, Organizational Commitment, and Job Satisfaction

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MODERASI PADA PT. PLN (PERSERO) UP 3 MALANG ULP KEPANJEN**

Renanda Riska Aprilia

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Malang

Email : apriarenanda1804@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan hasil kerja tim atau individu yang baik, sedangkan kegagalan pencapaian tujuan merupakan hasil kerja tim atau individu yang kurang optimal. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, dan masih banyak yang lain. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP 3 Malang ULP Kepanjen dengan kepuasan kerja sebagai variable moderasi. Penelitian ini berjenis penelitian Explanatory dan bersifat kuantitatif. Jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 50 responden dan analisis data yang digunakan yaitu dengan menggunakan rentang skala, Partial Least Square (PLS), dan Pengujian Hipotesis (Bootsrapping). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP 3 Malang ULP Kepanjen.

Kata kunci : Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim.

Puji syukur yang teramat dalam saya haturkan kehadiran Tuhan Yang Maha Segala, atas percikan kasih, hidayat, dan taufiq-Nya sehingga Skripsi dengan judul **‘Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi’** ini dapat terselesaikan pada waktu yang telah direncanakan.

Teriring do’a sholat semoga senantiasa melimpah keharibaan Muhammad SAW., Rasul akhir zaman, penutup para Nabi yang membawa kesempurnaan ajaran Tauhid dan keutamaan budi pekerti. Dan semoga tumpahan do’a sholat menetes kepada segenap keluarga dan sahabatnya, para syuhada’, para mushonnifin, para ulama’, dan seluruh umatnya yang telah tulus ikhlas mencintai dan menjunjung sunnahnya.

Selama proses penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya. Sebagai ungkapan syukur, dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Dr., H. Fauzan, M.Pd., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Dr., Idah Zuhroh, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Dr., Nurul Asfiah, MM., selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang
4. Dra., Sandra Irawati, M.M selaku dosen pembimbing I yang penuh dengan kesabaran, memotiasi, memberikan arahan, koreksi serta petunjuk yang sangat bermanfaat guna menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Saya bersyukur bisa mendapatkan dosen pendamping sesabar dan sebaik beliau.
5. Dr., R. Iqbal Robbie, M.M. selaku dosen pembimbing II yang telah mau meluangkan waktunya untuk membimbing, memberi masukan, memotivasi,

mengoreksi, serta memberikan petunjuk yang bermanfaat hingga terselesaikannya skripsi ini. Saya bersyukur bisa mendapatkan dosen pendamping sesabar dan sebaik beliau.

6. Dra., Baroya Milla Shanty, M.M. selaku dosen wali Manajemen Kelas D tahun angkatan 2019 yang mengarahkan saya selama berstudi dan menjadi mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Malang.
7. Terima kasih kepada Seluruh Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya Program Studi Manajemen yang telah memberikan pengetahuan yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan hingga akhir penyusunan skripsi ini.
8. Terima kasih untuk segenap Pimpinan dan Karyawan serta Staff keluarga besar PT. PLN (Persero) UP 3 Malang ULP Kepanjen yang telah menerima dan memberi kepada izin saya untuk melakukan penelitian, serta memberikan apa yang dibutuhkan untuk mendukung dalam penelitian ini.
9. Terima kasih Kepada dua orang yang istimewa dalam hidup saya, ucapan tulus tak terhingga dengan penuh rasa cinta dan sayang kepada kedua orang tua. Kepada Ayahanda, Sadjeli serta Ibunda, Murhayati Karena mereka berdua lah yang telah membesarkan, merawat, mendidik, serta menyayangi saya dari kecil hingga menjadi sekarang ini. Mereka berdua yang tak kenal lelah dalam mendoakan kami sebagai anaknya, dan hanya ungkapan rasa terimakasih yang mampu terucap pada mereka. Gelar ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya karena mereka telah memberikan jalan yang sangat lebar kepada saya agar bisa mendapatkan gelar ini, dan semoga dengan gelar ini bisa menjadi langkah awal untuk membahagiakan mereka berdua.
10. Terima kasih untuk kakak saya Dayu Kristian dan Novita Ayu yang sudah memberi dukungan dan motivasi sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini
11. Terima kasih juga kepada keluarga besar saya yang telah mendoakan dan mendukung saya hingga saat ini saya dapat menyelesaikan skripsi saya

12. Ungkapan terima kasih kepada seluruh teman-temanku di Kelas D Manajemen angkatan 2019 yang telah berjuang bersamaku dan memberikan warna silaturahmi dari Semester 1 hingga akhir Semester akhir.
13. Ucapan terima kasih juga kepada teman-teman dan kawan-kawan istimewa yang selalu mendukung saya selama ini, Maharani, Zulfa, Siska dan teman-teman lain yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu.
14. Berbagai pihak lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu tanpa mengurangi rasa hormat saya, sekali lagi terima kasih.

Saya hanya bisa mengucapkan terima kasih dan doa yang tulus, saya berharap semua yang mereka berikan kepada saya akan dicatat dengan tinta emas di catatan Roqib sebagai ibadah yang tak ternilai harganya. Amin.

Akhir kata, dengan segala keterbatasan dan kekurangannya, skripsi ini saya persembahkan kepada siapa saja yang membutuhkannya. Saya sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk perbaikan karya-karya saya selanjutnya. Terima kasih.

Malang, 6 Agustus 2023

Penulis

Renanda Riska Aprilia

DAFTAR ISI

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MODERASI PADA PT. PLN (PERSERO) UP 3 MALANG ULP**

<u>KEPANJEN</u>	i
<u>ABSTRAK</u>	i
<u>KATA PENGANTAR</u>	ii
<u>DAFTAR ISI</u>	v
<u>DAFTAR TABEL</u>	vii
<u>DAFTAR LAMPIRAN</u>	viii
<u>PENDAHULUAN</u>	1
A. <u>Latar Belakang</u>	1
B. <u>Rumusan Masalah</u>	5
C. <u>Tujuan Penelitian</u>	6
D. <u>Manfaat Penelitian</u>	6
<u>TINJAUAN PUSTAKA</u>	7
A. <u>Penelitian Terdahulu</u>	7
B. <u>Landasan Teori</u>	12
1. <u>Kinerja Karyawan</u>	12
2. <u>Faktor yang Mempengaruhi Kinerja</u>	13
3. <u>Dimensi Kinerja Karyawan</u>	15
4. <u>Komitmen Organisasi</u>	16
5. <u>Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi</u>	19
6. <u>Dimensi Komitmen Organisasi</u>	20
7. <u>Kepuasan Kerja</u>	21
8. <u>Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja</u>	22
9. <u>Dimensi Kepuasan Kerja</u>	24
C. <u>Kerangka Pikir Penelitian</u>	26
D. <u>Hipotesis Penelitian</u>	27
<u>METODE PENELITIAN</u>	30
A. <u>Tempat Penelitian</u>	30
B. <u>Jenis Penelitian</u>	30
C. <u>Populasi, Sampel Dan Teknik Sampling</u>	30
1. <u>Populasi</u>	30

2.	<u>Sampel</u>	31
3.	<u>Teknik Sampling</u>	31
D.	<u>Devinisi Oprasional</u>	31
E.	<u>Jenis dan Sumber Data</u>	33
F.	<u>Teknik Pengumpulan Data</u>	33
G.	<u>Pengukuran Data</u>	34
H.	<u>Teknik Analisis Data</u>	34
1.	<u>Rentang Skala</u>	34
2.	<u>Partial Least Square (PLS)</u>	35
3.	<u>Pengujian Hipotesis (Bootstrapping)</u>	38
	<u>HASIL DAN PEMBAHASAN</u>	40
A.	<u>Gambaran Umum Obyek Penelitian</u>	40
1.	<u>Visi dan Misi PLN (Persero)</u>	42
2.	<u>Pedoman Pekerja PLN (Persero)</u>	42
3.	<u>Jam Kerja</u>	43
4.	<u>Susunan Organisasi</u>	43
B.	<u>Karakteristik Responden Penelitian</u>	50
1.	<u>Berdasarkan Jenis Kelamin</u>	50
2.	<u>Berdasarkan Usia</u>	51
3.	<u>Berdasarkan Pendidikan Terakhir</u>	52
4.	<u>Berdasarkan Masa Kerja</u>	52
C.	<u>Hasil Analisis Data</u>	53
1.	<u>Rentang Skala</u>	53
2.	<u>Partial Least Square (PLS)</u>	60
3.	<u>Pengujian Hipotesis (Bootsrapping)</u>	65
D.	<u>Pembahasan</u>	68
1.	<u>Deskripsi Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja</u>	68
2.	<u>Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan</u>	70
3.	<u>Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Moderasi</u>	72
	<u>PENUTUP</u>	74
A.	<u>Kesimpulan</u>	74
B.	<u>Saran</u>	74

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Obervasi (Pra Penelitian)	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	7
Tabel 3.1 Pengukuran Data.....	34
Tabel 3.2 Rentang Skala Variabel Kinerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja.....	35
Tabel 4.1 Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.3 Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	52
Tabel 4.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	52
Tabel 4.5 Distribusi Responden Variabel Komitmen Organisasi.....	53
Tabel 4.6 Distribusi Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	55
Tabel 4.7 Distribusi Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	58
Tabel 4.8 Ringkasan Hasil Analisis Rentang Skala.....	59
Tabel 4.9 Nilai Loading Factor dari Hasil Analisis Aplikasi SmartPLS3.....	60
Tabel 4.10 Nilai Cross Loading dari Hasil Analisis Aplikasi SmartPLS3.....	62
Tabel 4.11 Nilai Cronbach Alpha dari Hasil Analisis Aplikasi SmartPLS3.....	63
Tabel 4.12 Nilai R-Square dari Hasil Analisis Aplikasi SmartPLS3.....	64
Tabel 4.13 Hasil Uji Signifikansi.....	66
Tabel 4.14 Hasil Uji Signifikansi.....	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.....	80
Lampiran 2.....	84
Lampiran 3.....	90
Lampiran 4.....	93



DAFTAR PUSTAKA

- Ainsworth, Murray; Naviler Smith; Anne Millership. *Managing Performance Managing People, Pengalih Bahasa Indonesia: Tanto Supryanto*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer, 2007
- Arifin Noor. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori Dan Kasus*. Jepara: Unisu Press.
- Bukit, Benjamin, Tasman Malusa, &.Rahmat. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Burso Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group
- Burso Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group
- Fattah, Hussein. 2017. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Fauziah Arina, Chandra Kusuma, Septyani Epsilinda. (2023). *Lingkungan Kerja Sebagai Moderasi Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sleman*. Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah 5 (1), 271-283, 2023
- Hasibuan, M. (2002). *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendharsa Angga. (2020). *Peran Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dengan Moderasi Budaya Organsasi Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Kalimantan Barat*. Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME) 8 (1)
- Indrasari Meithiana. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Indomedia Pustaka
- Indrawijaya Adam Ibrahim. (2010). *Teori Prilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Refika Aditama
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi Mengembangkan Prilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di tempat kerja*. Bandung: Bandung Alfabeta
- Kreitner Robert. Kinicki Angelo. 2014. *Prilaku Organisasi : Organization Behavior Buku 1*.

Jakarta : Salemba Empat

- Kuncoro, m. (2013). *Metode riset untuk bisnis & ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Majid Abdul, Hakim Adi Lukman, Assadam Elvina. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia) 5 (1), 9-16, 2021
- Pangarso. 2016. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Prabu, A. A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Mangkumegara
- Pratama Angga. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kinerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Semarang 1 (3), 122-141, 2019
- Rahayu Ade Tri. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Moderasi*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang, 2020
- Robbins, Stephen P. (2007). *Manajemen (Jilid 1)*. Yogyakarta : Indeks
- Robbins. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Saputri, Eka, Dewi, dan Muhsin. 2018. "Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Variabel Keteladanan Pemimpin, Kompetensi Perangkat Desa, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja." *Economic Education Analysis Journal* Vol. 7, No:1130–1147
- Shaleh Mahadin, Firman. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Makassar : Aksara Timur.
- Stephen P, Robbins. (2010). *Manajemen Jilid 1 Ed 10*. Jakarta : Erlangga
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian & Pengembangan*. Bandung: Alfa Beta.
- Supomo, Nurhayati, dan Eti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Ukit, M. (2017). *Pengembangan sumber daya manusia teori, dimensi pengukuran dan implementasi*. Yogyakarta: Zahir.
- Wahyudi Hasni Dyah Kurniawati Amin. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Moderasi*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia 9 (1), 2015
- Wardiah Mia Lasmi. (2016). *Teori Prilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia
- Zainal Veithzal Rivai, Ramly Mansyur, Mutis Thoby, Arafah Willy. (2014). *Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan : dari Praktik ke Teori Edisi 3*. Jakarta : RajaGrafindo Persada

Zainal Veithzal Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan : dari Praktik ke Teori*.
Jakarta : RajaGrafindo Persada

Zarvedi, Reza. Rusli, Yusuf.dan Mahdani Ibrahim. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya Pada Kinerja Sekretariat Kabupaten Pidie Jaya. *Perspektif Ekonomi Darussalam* Vol. 2, No: Hal:201-217.



Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. PLN (Persero) UP 3 Malang ULP Kepanjen

ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.umsu.ac.id Internet Source	5%
2	Submitted to Universitas Jambi Student Paper	2%
3	id.123dok.com Internet Source	2%
4	bajangjournal.com Internet Source	2%
5	files.osf.io Internet Source	2%
6	repository.radenintan.ac.id Internet Source	2%
7	journal.uwgm.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes

On

Exclude matches

< 2%