

Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Kunango Jantan Padang

Agus Sutardjo

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti

* Corresponding Author. E-mail: agussutarjo@unespadang.ac.id

Abstrak

Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Karyawan tersebut merasa loyal terhadap keanggotaan organisasi. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Kunango Jantan Padang Padang. Jenis penelitian adalah kuantitatif. Metode penelitian sebagai berikut Penelitian Lapangan (*Field Research*) dan Penelitian Kepustakaan (*Library Research*). Jenis dan sumber data adalah data primer dan data sekunder. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor pada PT. Kunango Jantan sebanyak 81 orang dan sampel 81 orang. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ditemukan ada pengaruh variabel keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Kunango Jantan Padang Padang baik secara parsial maupun smultan.

Kata kunci: Keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi

Abstract

Organizational commitment is a state in which an employee sits with a particular organization and its goals and wants to maintain membership within the organization. The employee feels loyal to the organization's membership. The purpose of this research is to know the Influence of Job Engagement and Job Satisfaction of Employee on Organizational Commitment to Employees of PT. Kunango Jantan Padang Padang. This type of research is quantitative. The research method is as follows: Field Research and Library Research. The types and sources of data are primary and secondary data. The population of this study were all office employees at PT. Kunango Males as many as 81 people and samples 81 people. Data analysis used is multiple linear regression analysis. The result of the research shows that there is influence of job involvement variable and job satisfaction influence to organizational commitment to PT. Kunango Jantan Padang Padang either partially or smultan.

Keywords: *Job involvement, job satisfaction and organizational commitment*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan tidak hanya tergantung pada apa yang dihasilkan dan apa yang ditawarkan bagi pelanggan ataupun klien, tetapi tergantung juga pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. SDM senantiasa melekat pada setiap sumber daya organisasi apapun

sebagai faktor penentu keberadaan dan peranannya dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Tersedianya SDM atau karyawan yang berkualitas merupakan kekayaan (*asset*) yang tidak ternilai bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus berusaha memberikan kepuasan bagi para karyawan, sehingga dapat

meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Karyawan tersebut merasa loyal terhadap keanggotaan organisasi. Komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang telah merekrut karyawan tersebut bekerja, keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi, kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Dengan demikian, setiap organisasi harus mengembangkan sumber daya manusia yaitu pekerja sehingga mampu membentuk komitmen terhadap organisasi yang mencerminkan tingkat kesungguhan anggota dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Komitmen organisasi berhubungan dengan keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja merupakan salah satu faktor internal yang perlu ditingkatkan untuk kemajuan organisasi sehingga bisa menghasilkan kerja yang maksimal. Keterlibatan kerja sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas pekerja dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya suatu organisasi (Wau, 2022).

Di sisi lain, individu dengan tingkat keterlibatan tinggi akan menempatkan kepentingan pekerjaan di pusat hidupnya. Peningkatan keterlibatan kerja dapat meningkatkan efektivitas organisasi dan produktivitas dengan melibatkan lebih banyak pekerja secara sungguh-sungguh dalam bekerja sehingga pekerja mendapat pengalaman yang lebih bermakna dan memuaskan. Keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan dipengaruhi beberapa faktor seperti sikap terhadap pekerjaan, dukungan rekan kerja, dan lingkungan

pekerjaan yang lain keterlibatan kerja akan meningkat apabila anggota dalam organisasi menghadapi suatu situasi yang penting untuk didiskusikan bersama. Salah satu situasi yang perlu didiskusikan bersama misalnya adalah kebutuhan dan kepentingan pribadi yang ingin dicapai oleh anggota. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi maka akan membuat anggota tersebut lebih berkomitmen terhadap organisasi. Anggota tersebut akan menyadari pentingnya untuk berusaha dan memberikan kontribusi bagi kepentingan organisasi (Zega, 2022). Keterlibatan kerja merupakan bentuk partisipasi dalam diri individu untuk berusaha semaksimal mungkin guna mencapai komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Seorang karyawan dikatakan terlibat dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi. Beberapa studi yang dilakukan untuk mengetahui bagaimana keterlibatan kerja dapat timbul pada para pekerja yang akhirnya menghasilkan dua sudut pandang yang dianggap menyebabkan timbulnya keterlibatan kerja akan terbentuk karena keinginan dari pekerja dan kebutuhan tertentu, nilai atau karakteristik tertentu yang diperoleh dari pekerjaannya sehingga akan membuat pekerja tersebut lebih terlibat atau malah tidak terlibat pada pekerjaannya. Yang kedua keterlibatan itu timbul sebagai respon terhadap suatu pekerjaan atau situasi tertentu dalam lingkungan, lebih berkomitmen terhadap organisasi ataupun perusahaan, lebih produktif, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka (Tanjung, 2020).

Komitmen organisasi juga berpengaruh pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja sebagai keadaan emosi yang menyenangkan sebagai hasil persepsi seseorang terhadap pekerjaannya, apakah pekerjaan tersebut dapat memenuhi atau

memfasilitasi tercapainya pemenuhan nilai pekerjaan yang penting bagi orang tersebut. Hal ini berarti kepuasan kerja akan bermuara pada produktivitas, kualitas yang tinggi, dan komitmen yang tinggi dalam organisasi. Artinya semakin individu merasa puas akan pekerjaannya sebagai refleksi dari tempat kerjanya, maka individu tersebut akan semakin berkomitmen dengan pekerjaannya, lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi, dan berusaha bekerja sebaik mungkin, loyal, lebih stabil, dan produktif sehingga lebih menguntungkan organisasi (Sarumaha, 2022).

Karyawan yang puas akan tampak lebih berbicara positif tentang organisasi mereka, membantu orang lain dengan lebih antusias, dan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan mereka, serta akan menimbulkan komitmen mereka kepada tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, Dalam sebuah organisasi manajemen harus memperhatikan atau mempedulikan tiga sikap diantaranya yaitu: kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi. (Larosa et al., 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh Eka menunjukkan hasil bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ratu menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada PT Hellomotion Korpora. Dengan memperhatikan adanya pertentangan hasil penelitian terdahulu penulis tertarik untuk meneliti kembali dan objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Kunango Jantan Padang

METODE

Penelitian dilaksanakan di PT Kunango Jantan. populasi dari penelitian ini

adalah seluruh karyawan bagian administrasi pada PT Kunango Jantan yang berjumlah 81 orang, sampel 81 orang. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

1. bahwa skor rata-rata variabel keterlibatan kerja karyawan pada PT. Kunango Jantan Padang yang terdiri-dari 10 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 3,67 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 71,32%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja karyawan pada PT. Kunango Jantan Padang dalam kategori **Baik..**
2. skor rata-rata variabel kepuasan kerja karyawan pada PT. Kunango Jantan Padang yang terdiri-dari 10 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 3,79 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 75,80%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja karyawan pada PT. Kunango Jantan Padang dalam kategori **Baik.**
3. skor rata-rata variabel komitmen organisasi pada PT. Kunango Jantan Padang yang terdiri-dari 10 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 3,47 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 69,41%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi pada PT. Kunango Jantan Padang dalam kategori **Baik**

Pengujian Prasyarat Analisis (Uji Asumsi Klasik)

1. Uji Normalitas

nilai Asym.Sig (2-tailed) untuk variabel komitmen organisasi (Y) 0,107, variabel keterlibatan kerja (X_1) sebesar 0,134, variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,100 dari semua variabel penelitian nilainya lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

semua variabel penelitian berdistribusi normal, dengan demikian analisis regresi linear berganda dapat dilaksanakan karena data telah berdistribusi normal

2. Uji Autokorelasi

nilai Durbin-Watson sebesar 2.85, dalam arti melebihi 2 maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi

3. Uji Multikolonieritas

olahan data untuk uji multikolonieritas sebagaimana terlihat pada Tabel 4.13 di atas diketahui bahwa nilai *tolerance* dari *Collinearity Statistics* mendekati 1 (satu) dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) untuk semua variabel bebas di bawah 10 (sepuluh). Hal ini menunjukkan bahwa tidak hubungan yang berarti antara sesama variabel bebas. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data hasil penelitian ini tidak mengalami kasus multikolonieritas sehingga pengolahan data dengan regresi linear berganda dapat karena tidak terdapat kasus multikolonieritas antara sesama variabel bebas

4. Uji Heterokedastisitas

penyebaran data tidak teratur, hal tersebut terlihat pada plot yang menyebar atau terpecah dan tidak membentuk pola tertentu, hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda tidak ada terjadi kasus heterokedastisitas, maka dapat disimpulkan tidak ada terjadi heterokedastisitas maka penelitian dapat dilanjutkan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,043	2,151		7,457	,000
	KETERLIBATAN KERJA	,353	,068	,474	5,170	,000
	KEPUASAN KERJA	,269	,063	,389	4,243	,000

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 16.043 + 0,353X_1 + 0,269 X_2$$

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 16.043, artinya jika tidak ada keterlibatan kerja dan kepuasan kerja ($X_1=X_2=0$) maka nilai komitmen organisasi pada PT. Kunango Jantan Padang adalah sebesar konstanta yaitu 16.043 satuan.
- b. Koefisien keterlibatan kerja adalah sebesar 0,353 artinya keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada PT. Kunango Jantan Padang dimana jika keterlibatan kerja meningkat satu satuan maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,353 satuan.
- c. Koefisien kepuasan kerja adalah sebesar 0,269 artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada PT. Kunango Jantan Padang dimana jika kepuasan kerja meningkat satu satuan maka komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,269 satuan.

Koefisien Determinan Uji R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,784 ^a	,614	,605	2,083

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KETERLIBATAN KERJA

Nilai koefisien determinasi komitmen organisasi ditunjukkan dengan nilai *Adjust R Square* sebesar 0,605, hal ini berarti besarnya kontribusi pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Kunango Jantan Padang adalah 60,5% sedangkan sisanya (39,5%) dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengujian Hipotesis

1. Uji T

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,043	2,151		7,457	,000
	KETERLIBATAN KERJA	,353	,068	,474	5,170	,000
	KEPUASAN KERJA	,269	,063	,389	4,243	,000

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, 2018, Lampiran 7

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan uji t sebagai berikut :

1. Nilai t hitung keterlibatan kerja 5.170 dan nilai (sig = 0,000 < 0,05). Dengan df = 81-2= 79 diperoleh t_{tabel} sebesar 1.664, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5.170 > 1.664$, maka variabel keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Kunango Jantan Padang Padang.
2. Nilai t hitung kepuasan kerja 4.243 dan nilai (sig = 0,000 < 0,05). Dengan df = 81-2= 79 diperoleh t_{tabel} sebesar 1.664, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4.243 > 1.664$, maka variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Kunango Jantan Padang Padang.

Uji F

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara keseluruhan dari variabel independen dengan variabel dependent. Dengan bantuan program SPSS V.17.00 diketahui nilai F hitung pada tabel Anova sebagai berikut :

Hasil Uji Kelayakan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	546,156	2	273,078	62,944	,000 ^a
	Residual	342,734	79	4,338		
	Total	888,890	81			

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KETERLIBATAN KERJA

b. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, 2018, Lampiran 7

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 62.944 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini berarti secara bersama-sama variabel keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Kunango Jantan Padang Padang.

Pembahasan

Pengaruh Keterlibatan kerja terhadap Komitmen Organisasi

Nilai t hitung keterlibatan kerja 5.170 dan nilai (sig = 0,000 < 0,05). Dengan df = 81-2= 79 diperoleh t_{tabel} sebesar 1.664, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5.170 > 1.664$, maka variabel keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Kunango Jantan Padang Padang.

Hasil penelitian ini sama dengna penelitian yang dilakukan oleh Lase, H., & Zega, Y. (2022) ditemukan ada pengaruh keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi. Penelitian lain oleh Mendrofa (2022) mengenai Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Puskesmas Suka Jadi bandung, ditemukan ada pengaruh keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi

Keterlibatan kerja juga menunjukkan seberapa besar ketertarikan individu terhadap tugas atau pekerjaannya. Hal ini tidak saja menggambarkan individu bahagia atau puas dengan pekerjaannya, tetapi juga

menggambarkan tanggung jawab yang dimiliki individu tersebut terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi

Nilai t hitung kepuasan kerja 4.243 dan nilai ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$). Dengan $df = 81-2 = 79$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.664, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $4.243 > 1.664$, maka variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Kunango Jantan Padang Padang.

Penelitian oleh Mendrofa (2022) mengenai Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Puskesmas Suka Jadi Bandung, ditemukan ada pengaruh kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya dan sebaliknya.

Pengaruh Keterlibatan kerja dan Kepuasan kerja Secara Bersama-Sama terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 62.944 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini berarti secara bersama-sama variabel keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Kunango Jantan Padang Padang.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan nilai t hitung keterlibatan kerja 5.170 dan nilai ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$). Dengan $df = 81-2 = 79$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.664, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $5.170 > 1.664$, maka variabel keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Kunango Jantan Padang Padang,
2. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan nilai t hitung kepuasan kerja 4.243 dan nilai ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$). Dengan $df = 81-2 = 79$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1.664, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $4.243 > 1.664$, maka variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Kunango Jantan Padang Padang
3. Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 62.944 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini berarti secara bersama-sama variabel keterlibatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT. Kunango Jantan Padang Padang.

Saran

1. Sebaiknya perusahaan melibatkan kerja semua karyawan karena dengan adanya keterlibatan seluruh komponen organisasi akan memperbaiki komitmen organisasi..
2. Perusahaan harus bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja, karena karyawan yang puas dalam bekerja akan memberikan kontribusi positif terhadap komitmen organisasi dengan cara memberikan

insentif, memperbaiki lingkungan kerja dan lainnya..

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55-68.
- Larosa, Y. M., Laia, O., Halawa, O., & Telaumbanua, W. A. (2023). Peranan Sistem Pengorganisasian Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), Page 363–367. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i2.55>
- Lase, H., & Zega, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), Page 206–217. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i2.35>
- Mendrofa, S. A. (2022). Hubungan Antara Kreativitas Kerja Dengan Motivasi Berprestasi Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), Page 168–173. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.30>
- Santoni, A., & Heryono, G. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi: peran mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 7(3), 796-796.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), Page 28–36. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>
- Tanjung, H. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(2), 36-49.
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), Page 37–47. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>
- Zega, Y. (2022). Pengaruh Kinerja Kepegawaian Dalam Administrasi Perkantoran. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 63–69. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.14>