

**Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja
terhadap Komitmen Kerja Pegawai Dinas Kesehatan
KabupatenPemalang**

Rossalinda Ayu Saffira¹, Mohammad Fauzan²

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang
rossalindasuyoto@gmail.com ¹, fauzan@edu.unisbank.ac.id ²

ABSTRACT

The purpose of the study was to explain and analyze (1) the effect of work involvement on employee work commitment (2) the effect of intrinsic work motivation on employee work commitment (3) the effect of job satisfaction on employee work commitment of Pemalang District Health Office employees. This research is a type of explanatory research (explanatory research) Research sample of 100 employees using Purposive sampling Data obtained through the distribution of questionnaires using the googleform application. Respondents who fill out a complete questionnaire become data that can be analyzed. For the benefit of data analysis carried out instrument test, model test and hypothesis test. Testing using SPSS version 25. The findings of the research are (1) work involvement has a positive effect on employee work commitment, (2) intrinsic motivation has a positive effect on employee work commitment (3) job satisfaction has a positive effect on the work commitment of Pemalang District Health Office employees; Based on research findings that show employee work commitment is influenced by work engagement, intrinsic motivation and job satisfaction indicate that the work environment at the Pemalang District Health Office is conducive and needs to be maintained so that employee work commitment continues to increase

Keywords: *Work engagement, intrinsic motivation, job satisfaction, employee work commitment*

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah menjelaskan dan menganalisis (1) pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen kerja pegawai; (2) pengaruh motivasi kerja intrinsik terhadap komitmen kerja pegawai; (3) pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pemalang. Penelitian ini merupakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*). Sampel penelitian sebanyak 100 orang pegawai dengan menggunakan Purposive sampling . Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan aplikasi googleform. Responden yang mengisi kuesioner lengkap menjadi data yang dapat dianalisis. Untuk kepentingan analisis data dilakukan Uji instrumen, Uji model dan Uji hipotesis. Pengujian dengan menggunakan SPSS versi 25. Temuan hasil peneltian adalah (1) keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen kerja pegawai; (2) motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap komitmen kerja Pegawai; (3) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pemalang; Berdasar temuan penelitian yang menunjukkan komitmen kerja pegawai dipengaruhi oleh keterlibatan kerja, motivasi intrinsik dan kepuasan kerja mengindikasikan

bahwa lingkungan kerja di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pemalang sudah kondusif dan perlu dipertahankan agar komitmen kerja pegawai terus meningkat .

Kata kunci: keterlibatan kerja, motivasi intrinsik, kepuasan kerja, komitmen kerja pegawai

PENDAHULUAN

Dinas Kesehatan Kabupaten Pemalang merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD), yang bertugas membantu Bupati melaksanakan urusan Pemerintahan di bidang kesehatan yang menjadi kewenangan daerah. Dinkes menyelenggarakan fungsi sebagai merumuskan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang kesehatan masyarakat, pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan kesehatan, kefarmasian, alat kesehatan dan perbekalan kesehatan rumah tangga serta sumber daya kesehatan, dan pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya (Perbup Pemalang Nomor 4 Tahun 2021).

Demi keberlangsungan melaksanakan tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) Dinkes didukung oleh pegawai yang memiliki komitmen kerja. Pegawai berkomitmen apabila pegawai dalam perilaku keseharian berkesesuaian dengan nilai-nilai bersama (*share values*) kantor tempat bekerja. Komitmen kerja mengacu sejauh mana pegawai mengidentifikasi diri terhadap kantor tempat dinas mereka bekerja, dan seberapa terlibat mereka dalam di Dinas tersebut dan apakah mereka siap meninggalkannya (Greenberg & Baron, 2008). Komitmen kerja merupakan faktor penting untuk mendukung terlaksana dan tercapainya *Tupoksi* Dinas Kesehatan

Pegawai yang ditugaskan harus melibatkan diri dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya. Keterlibatan kerja mengacu pada suatu keadaan partisipasi aktif dari pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan secara tuntas dengan hasil pencapaian yang terbaik. Keterlibatan kerja sebagai ukuran sejauhmana individu secara psikologi merasa terhubung dengan pekerjaan mereka dan menganggap pencapaian tingkat kinerja sebagai suatu bentuk penghargaan terhadap diri mereka (Robbins and Judge, 2012). Keterlibatan kerja, memiliki 3 dimensi yaitu (a) keterlibatan Intelektual, (b) Keterlibatan Sosial dan (c) Keterlibatan Afektif. Keterlibatan kerja pegawai terjadi, jika individu berpartisipasi aktif secara integratif dari kapasitas fisik, kognitif, dan afektif yang dimiliki.

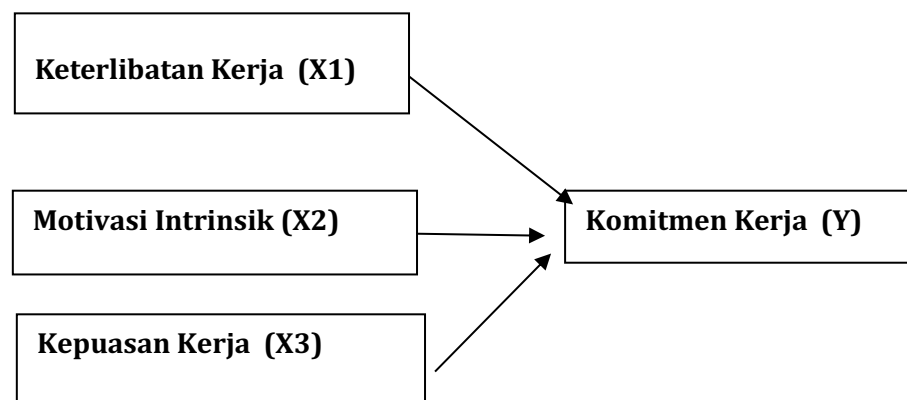
Keterlibatan kerja pegawai seseorang selalu terkait dengan motivasi internal dalam dirinya. Pegawai yang secara intrinsik memiliki motivasi tinggi akan menikmati pekerjaan yang memungkinkan mereka dapat mengaplikasikan kreativitas dan inovasi, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak memerlukan pengawasan yang ketat (Hidayati & Emiryanto, 2017). Motivasi intrinsik itulah yang mendorong tumbuh kembangnya komitmen kerja. Komitmen Kerja akan tumbuh berkembang jika pegawai memiliki rasa kepuasan kerja. Kepuasan kerja mengacu pada tingkat perasaan bahagia atas pelaksanaan tugas yang dibebankannya. Schneider dan Snyder (1975) menegaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Oleh karena itu penelitian tentang pengaruh faktor keterlibatan kerja, motivasi internal dan tingkat kepuasan kerja terhadap komitmen kerja pegawai penting untuk diteliti. Perumusan masalah penelitian adalah (1) Bagaimana pengaruh komitmen kerja terhadap komitmen kerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pemalang; (2) Bagaimana pengaruh motivasi kerja intrinsik terhadap komitmen kerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pemalang; (3) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pemalang.

Kerangka Pemikiran

Pegawai Dinas Kesehatan kabupaten Pemalang merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang menempati posisi penting yang bertugas membantu Walikota melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah di bidang Kesehatan. Oleh karena itu, pegawai yang ditugaskan harus berkomitmen kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Komitmen terwujud dari keterikatannya pada nilai-nilai dan tujuan institusi serta ingin tetap bekerja dan terlibat di institusinya. Keterlibatan kerja pegawai semakin tinggi, jika tingkat motivasi intrinsik dirinya tumbuh dengan baik. Pegawai yang secara intrinsik memiliki motivasi kuat dalam melaksanakan tugas akan tumbuh perasaan menikmati pekerjaan sehingga mampu bekerja secara optimal. Pegawai yang bekerja berkesesuaian dengan *Core Values* ASN BerAKHLAK serta tumbuh motivasi intrinsik akan diikuti pula perasaan puas atas pekerjaannya sehingga memiliki komitmen kerja yang tinggi terhadap pencapaiannya. Oleh karena itu, dalam penelitian dibangunlah model penelitian sebagai berikut:

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel Komitmen kerja
- X1 = Variabel Keterlibatan kerja
- X2 = Variabel Motivasi intrinsik
- X3 = Variabel Kepuasan kerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien Variabel
- e = error

Hipotesis

Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

1. Keterlibatan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen kerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pematang
2. Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Komitmen kerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pematang
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen kerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pematang

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu menguji hipotesis serta menjelaskan pengaruh antar variable dari hipotesis yang sudah dirumuskan. Sampel penelitian menggunakan purposive sampling pada pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pematang, sebanyak 100 orang pegawai. Data dalam penelitian ini bersumber dari data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada seluruh responden.

Variabel penelitian meliputi variabel bebas adalah Keterlibatan Kerja (X_1) dan Motivasi Intrinsik (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) dan Komitmen Kerja (Y). Kuesioner variabel Komitmen Kerja (Y) mengadaptasi kuesionair *Affective Commitment and Continuance Commitment* oleh Allen and Meyer, 1990 dalam Jaros, S (2007) yang terdiri 12 item pernyataan. Kuesioner variabel Keterlibatan Kerja menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari kuesionair *The ISA Engagement Scale* yang dikembangkan oleh Soane, E. (2013) yang terdiri 9 item pernyataan. Kuesioner Motivasi Intrinsik (X_2) menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Andika, R., & Darmanto, S. (2020) yang terdiri 7 item pernyataan. Kuesioner variabel Kepuasan Kerja merupakan pengembangan dari dimensi Kepuasan Kerja dari Ghorbanalizadeh, F. and Allameh (2012) yang terdiri 9 item pernyataan. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert, yang berisi mengenai pernyataan yang terkait dengan variabel-variabel penelitian dengan lima alternatif jawaban untuk mengukur setiap variabel penelitian dengan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesionair.

Pengumpulan data menggunakan aplikasi google form yang dikirim ke semua responden. Responden yang mengisi kuesioner yang lengkap menjadi data yang dapat dianalisis. Untuk kepentingan analisis Data dilakukan (1) Uji Instrumen.

Pengujian instrumen penelitian ini dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013:52). Dalam uji validitas penelitian ini menggunakan analisis faktor. KMO (Kaiser-Meyer-Olkin). Bila nilai KMO > 0,5 maka analisis faktor dapat dilakukan. Selanjutnya, untuk mengetahui valid tidaknya indikator melalui nilai loading factor yaitu jika nilai loading factor > 0,4 maka dianggap valid. Uji Reliabilitas adalah suatu alat ukur yang berfungsi untuk mengetahui sejauh mana hasil dari suatu pengukuran dapat dipercaya atau handal dari suatu kuesioner. Reliabel jika dalam beberapa kali pengukuran atau jawaban diperoleh hasil konsisten dari waktu ke waktu, Alat uji yang digunakan adalah *Cronbach's Alpha*. Jika Cronbach's alpha (α) > 0,70 dikatakan reliabel (Ghozali, 2018).

Pengujian model dalam penelitian ini menggunakan uji-F statistik dan uji *Adjusted R Square* (koefisien determinasi). Uji-F pada dasarnya untuk menunjukkan apakah model itu fit atau tidak. Model dinyatakan fit apabila nilai sig lebih kecil dari 0,05 berarti signifikan. Uji determinasi nilai (*Adjusted R Square*) digunakan untuk menjelaskan berapa besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Jika nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar dan jika semakin kecil atau mendekati nol maka sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Kemudian dilanjutkan dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Kriteria pengujian hipotesis penelitian menggunakan uji t dengan melihat nilai signifikansi dan *standardized coefficient beta*. jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 dan nilai *standardized coefficient beta* bertanda positif maka hipotesis diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen: Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Nilai Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO)

Variabel	Nilai KMO
Keterlibatan Kerja (X1)	0,823
Motivasi Intrinsik (X2)	0,903
Kepuasan Kerja (X3)	0,891
Komitmen Kerja (Y)	0,891

Sumber: Output data Diolah SPSS

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa variabel Keterlibatan Kerja (X1) memiliki nilai KMO sebesar 0,876. Variabel Motivasi Intrinsik (X2) nilai KMO sebesar 0,888, dan variabel Kepuasan Kerja (X3) nilai KMO sebesar 0,667 dan variabel Komitmen Kerja (Y) nilai KMO sebesar 0,667. Semua Variabel memiliki nilai KMO

lebih besar dari 0,5, berarti semua variabel telah memenuhi syarat kecukupan pengukuran sampel.

Tabel 2. Nilai Component Matrix^a

Variabel	Indikator	Nilai Loading Factor	Keterangan
Keterlibatan Kerja (X1)	X1.1	.853	Semua item valid
	X1.2	.732	
	X1.3	.773	
	X1.4	.857	
	X1.5	.755	
	X1.6	.775	
Motivasi Intrinsik (X2)	X2.1	.812	Semua item valid
	X2.2	.787	
	X2.3	.786	
	X2.4	.792	
	X2.5	.721	
	X2.6	.810	
	X2.7	.740	
	X2.8	.763	
	X2.9	.818	
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	.812	Semua item valid
	X3.2	.787	
	X3.3	.786	
	X3.4	.792	
	X3.5	.721	
	X3.6	.810	
	X3.7	.740	
	X3.8	.763	
	X3.9	.818	
Komitmen Kerja (Y)	Y.1	.779	Semua item valid
	Y.2	.804	
	Y.3	.839	
	Y.4	.750	
	Y.5	.787	
	Y.6	.791	

Sumber: Output data diolah SPSS

Berdasar Tabel 2 nilai *loading factor* untuk variabel Keterlibatan kerja (X1) sejumlah 6 item semuanya memiliki nilai *loading factor* > 0,4, artinya semua item valid. Variabel Motivasi intrinsik (X2) sejumlah 9 item semuanya memiliki nilai *loading factor* > 0,4, artinya semua item valid. Variabel Kepuasan Kerja(X3) sejumlah 9 item semuanya memiliki nilai *loading factor* > 0,4, artinya semua item valid. Variabel Komitmen Kerja(Y) sejumlah 6 item semuanya memiliki nilai *loading factor* > 0,4, artinya semua item valid.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Keterlibatan Kerja (X1)	0,817	> 0,7	Reliabel
Motivasi Intrinsik (X2)	0,794	> 0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,787	> 0,7	Reliabel
Komitmen Kerja (Y)	0,816	> 0,7	Reliabel

Sumber: Output data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 3 diketahui nilai *Cronbach's Alpha* dari Variabel X1 sebesar 0,817 , Variabel X2= 0,794 , Variabel X3= 0,787 dan Variabel Y = 0,816 masing-masing memiliki nilai >0,70. Jadi, dapat dinyatakan keempat variabel reliable.

Uji F (Simultan)

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	3322,674	3	1107,558	488,818	0,000 ^b
	Residual	217,516	96	2,266		
	Total	3540,190	99			

a. *Dependent Variable*: Komitmen Kerja

b. *Predictors*: (Constant), Keterlibatan Kerja, Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja

Sumber: Output data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 488,818 dengan probabilitas signifikansi sebesar $0,000^b \leq 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel independent (keterlibatan kerja, motivasi intrinsik dan kepuasan kerja) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependent (komitmen kerja). Hal ini berarti model penelitian ini memenuhi persyaratan *goodness of fit*.

Uji Koefisiensi Determinasi (R²)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi(R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,969 ^a	0,939	0,937	1,50525

Sumber: Output data diolah SPSS , 2023

Berdasarkan tabel 5 nilai Adjusted R Square (R²) menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,937. Hal ini berarti variabel Komitmen kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel keterlibatan kerja , motivasi intrinsik dan kepuasan kerja sebesar 93,7 % dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients					Keterangan
	Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	0,273	0,643		0,424	0,673	
Keterlibatan kerja	0,115	0,041	0,120	2,792	0,006	Diterima
Motivasi Intrinsik	0,340	0,040	0,512	8,591	0,000	Diterima
Kepuasan Kerja	0,203	0,031	0,381	6,547	0,000	Diterima

a. *Dependent Variable:* Komitmen Kerja

Sumber: Output data diolah SPSS, 2023

Pembahasan

1. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Kerja

Berdasarkan tabel 6, hasil dari uji regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien beta sebesar 0,120 dan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis 1 diterima yakni Keterlibatan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen kerja (Y). Artinya, semakin tinggi Keterlibatan kerja semakin tinggi komitmen kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pematang Jaya. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen kerja (Ardiani & Fauzan 2023; Siswadi & Dirgantari, 2023; Putra & Riana 2017).

2. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Kerja

Berdasarkan tabel 6, hasil dari uji regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien beta sebesar 0,512 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis 2 diterima yakni Motivasi intrinsik (X2) berpengaruh positif terhadap Komitmen kerja pegawai (Y). Artinya, semakin tinggi Keterlibatan kerja semakin tinggi komitmen kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pematang Jaya. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap Komitmen kerja pegawai (Andika & Darmanto, 2020; Astuti & Susanto 2019).

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja

Berdasarkan tabel 6, hasil dari uji regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien beta sebesar 0,381 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis 3 diterima yakni Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Komitmen kerja pegawai (Y), artinya, semakin tinggi Kepuasan kerja semakin tinggi Komitmen Kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pematang Jaya. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja (Tania & Sutanto

2013; T. R. Putra & Sudibya 2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan penelitian (1) Keterlibatan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pemalang; (2) Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Komitmen Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pemalang. (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pemalang; Berdasar hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Komitmen kerja Pegawai dipengaruhi oleh keterlibatan kerja, motivasi intrinsik dan kepuasan kerja, kondisi ini mengindikasikan lingkungan kerja di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pemalang sudah kondusif dan perlu dipertahankan agar komitmen kerja pegawai terus meningkat .

DAFTAR PUSTAKA

- Abutayeh, B., & Al-Qatawneh, M. (2012). The Effect of Human Resource Management Practices on Job Involvement in Selected Private Companies in Jordan. *Canadian Social Science*, 8.
- Andika, R., & Darmanto, S. (2020). the Effect of Employee Empowerment and Intrinsic Motivation on Organizational Commitment and Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(2), 241–251.
- Ardiani, F., & Fauzan, M. (2023). Pengaruh Keterlibatan Kerja , Kepuasan Kerja , dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Perum Perhutani Kph Kendal. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1), 187–197.
- Astuti, D. K., & Susanto. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Pengawasan, Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Teknisi Mesin Edc Bca Pada Pt Lang Jaya Makmur Bersama. *Solusi*, 17(1), 94–109.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghorbanalizadeh, F. and Allameh, 2012. Impact of Organizational Justice Perceptions on Job Satisfaction and Organizational Commitment: the Iran's Ministry of Sport Perspective *Australian Journal of Basic and Applied Sciences* · July
- Greenberg, J., and Baron, R. A. (2008). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. Upper saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall
- Hidayati & Emiryanto, 2017. Analisis Faktor Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *Jurnal Maksipreneur* , Vol. VII, No. 1, Desember , hal. 18–30
- Jaros, S. (2007) Measurement Issues in The Meyer & Allen Model Organizational Commitment. Paper to be presented at the *Academy of Management Meetings*.

- Peraturan Bupati Pematang. Tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Pematang .
jdih.pematangkab.go.id,
- Putra, I. M. P. A., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasional Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Bounty Hotel - Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(9), 4857-4886.
- Putra, T. R., & Sudibya, I. G. A. (2019). *Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional*. 8(1), 7429-7457.
- Robbins, S. P. & Judge, T.A. (2012). *Organizational Behavior*, Edisi Keempat Belas. New Jersey, Prentice Hall Inc
- Soane, *Et al* (2013) Development and application of a new measure of employee engagement: The isa engagement scale. *Human Resource Development International*, 15(5), 529-547
- Schneider, B., and Snyder, R. A. (1975). Some relationships between job satisfaction and organization climate. *J. Appl. Psychol.* 60:318.
- Tania, A., & Sutanto, E. M. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pt. Dai Knife Di Surabaya*. 1(3).