

ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KREDIT CU SEMARONG

Claudia Yuni

email: Claudayuni@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Pertumbuhan penduduk di Indonesia semakin tinggi, bisa menjadi sumber daya yang ada bagi perusahaan. Hal ini bisa dimanfaatkan oleh perusahaan, karena setiap potensi sumber daya manusia yang ada dip perusahaan harus dimanfaatkan dengan baik. Oleh karena itu, kinerja karyawan pada suatu perusahaan harus dijaga dengan baik agar menghasilkan kinerja yang baik pula. Untuk mencapai kinerja yang baik dibutuhkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang baik pula di sebuah perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit CU Semarang di Sosok. Data penelitian diperoleh dari jawaban kuesioner karyawan yang bekerja dengan populasi yang berjumlah 280 karyawan dan sampel berjumlah 165 karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif. Sedangkan teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling. Hasil dari penelitian ini adalah, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. dan Hal yang harus dilakukan perusahaan adalah dapat meningkatkan hubungan kerja dan memperhatikan komitmen berkelanjutan karyawan, agar kedua hal ini tidak merugikan perusahaan.

KATA KUNCI: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menjadi hal penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan dalam mencapainya tujuan perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi diharapkan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dengan hasil kerja yang baik juga dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan. Oleh karena itu, kinerja karyawan pada suatu perusahaan harus dijaga dengan baik agar menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja hal kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung

jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Byars dan Rue) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:105).

Untuk menjadi perusahaan yang bisa menjaga agar kinerja karyawan tetap baik, maka perusahaan harus bisa menjaga kepuasan kerja karyawannya. Karena jika, kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Sebaliknya, jika kepuasan kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun (Vidhan K. Goyal dan Chul W. Park). Ketika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan tersebut tidak boleh mengabaikan kepuasan kerja karyawan yang ada.

Selain kepuasan kerja, faktor lainnya yang mendukung hasil yang baik dalam sebuah perusahaan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut (Mathis dan Jackson, 2001). Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Sehingga tidak jarang, orang diangkat untuk menduduki jabatan tertentu pastilah mereka mempunyai komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

CU Semarang yang terletak di TP. Sosok, Kecamatan Tayan Hulu, Kabupaten Sanggau merupakan sebuah lembaga yang bergerak dibidang simpan pinjam yang dimiliki dan dikelola oleh anggotanya, dan yang bertujuan untuk mensejahterakan anggotanya sendiri. Dengan adanya tujuan untuk mensejahterakan anggotanya sendiri maka CU Semarang harus mempunyai sumber daya manusia yang dapat mendukung majunya CU Semarang. Sehingga untuk CU Semarang sangat penting menjaga dan memperhatikan kinerja karyawannya.

Penelitian yang dilakukan Susanti (2015), pada penelitian terdahulu yang berjudul “ Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 444 karyawan. Dengan sampel berjumlah 82 karyawan. Hasil riset ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN TEORITIS

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Perasaan positif maupun negatif yang dialami karyawan menyebabkan seseorang dapat mengalami kepuasan maupun ketidakpuasan kerja, Robbins dalam Busro (2018:101). Dengan demikian kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan bisa dinilai dari hasil pekerjaan yang karyawan kerjakan. Semakin tinggi dan baik tingkat kualitas pekerjaan karyawan, semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja karyawan. Adapun yang menjadi dimensi kepuasan kerja menurut Robbins (2008) dalam Busro (2018:112), bahwa kepuasan kerja diukur dengan dimensi:

- a. Hubungan kerja, mempunyai indikator keharmonisan dalam berinteraksi dengan atasan, komunikasi dua arah, kerjasama antar atasan, keterbukaan dan transparansi.
- b. Tantangan kerja mempunyai indikator, menyelesaikan tugas, kepuasan dalam menyelesaikan tugas, tanggung jawab, disiplin, dan keterampilan dalam mengambil keputusan.
- c. Perlindungan kerja, mempunyai indikator, perlindungan dari pemerintah, perlindungan dari perjanjian kerja, dan perlindungan dari asuransi.

Oleh karena itu, perusahaan harus mampu memberikan perhatian lebih terhadap kepuasan kerja karyawan. Karena apabila karyawan tidak merasa puas maka dapat menghasilkan hal yang negated terhadap perusahaan, dan begitu juga sebaliknya apabila karyawan puas terhadap pekerjaannya maka akan menghasilkan hal yang positif untuk perusahaan.

2. Komitmen Organisasi

Mathis dan Jackson (2001) dalam Busro (2018:71), komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut. Adapun menurut Robbins (2016::66) komitmen organisasi merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut. Sebagai tanda komitmen positif, pekerja menunjukkan antusiasme menyelesaikan masalah, melaporkan kemajuan, dan menunjukkan inisiatif. Sedangkan sebagai tanda buruknya komitmen adalah mengajukan pengunduran diri,

mengabaikan masalah, bersikap diam dan kurangnya inisiatif, Langdon dan Osborne (2001:45) dalam Wibowo (2018:436). Maka dari itu, sebuah perusahaan harus bisa menjaga komitmen masing-masing individu karyawannya agar bisa menghasilkan hal yang positif. (Arestia, 2021).

Menurut Busro (2018:86), komitmen organisasi dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Komitmen afektif (*Affectif Commitment*) berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya dengan indikator:
 - a. Identifikasi dengan Organisasi
 - b. Keterlibatan anggota dengan kegiatan di Organisasi
2. Komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*) berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi dengan indikator:
 - a. Loyalitas dalam organisasi
 - b. Memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut
3. Komitmen normatif (*Normative Commitment*) menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi dengan indikator:
 - a. Bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan
 - b. Minat organisasi dengan keyakinan untuk melakukan tindakan yang tepat

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan yang mempunyai kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang baik, maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya (Robbins, 2001) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:105). Sementara itu menurut Wibowo (2012:7), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Dan menurut Yusniar Lubis dkk (2018: 26), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Serta Menurut Busro (2018: 99) kinerja karyawan merupakan secara operasional sebagai hasil kerja yang di hasilkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan perannya di dalam organisasi atau perusahaan, dan disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian kinerja

merupakan upaya pekerjaan yang telah dikeluarkan seorang individu yang telah ditetapkan sesuai dengan standar yang ada dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan peran pada suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut Busro (2018: 99), ada beberapa dimensi dan indikator kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Hasil kerja indikatornya, kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas.
2. Perilaku kerja, indikatornya disiplin kerja, inisiatif dan ketelitian.
3. Sifat pribadi, indikatornya kejujuran kreativitas dan optimis.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis kuantitatif dan analisis statistik deskriptif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi dokumenter. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di CU Semarang Sosok. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 165 responden CU Semarang di Sosok. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Hasil dari penyebaran kuesioner diolah dengan memberikan bobot penilaian berdasarkan skala *likert*. Data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner diolah dengan menggunakan program SPSS 22.

HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian, maka dapat dibentuk hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₀: Tidak ada pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi CU. Semarang.

H₁: Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi CU. Semarang.

H₀: Tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi CU. Semarang.

H₂: Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi CU. Semarang.

H₀: Tidak ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi CU. Semarang.

H₃: Terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi CU. Semarang.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu instrument penelitian dalam mengukur apa yang ingin diukur serta mengukur sah atau tidaknya hasil data kuesioner pada CU Semarang di Sosok. Pengujian validitas pada variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan disajikan pada Tabel 1:

TABEL 1
UJI VALIDITAS

Variabel	Indikator	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja (X ₁)	X1.1	0,657	0,153	Valid
	X1.2	0,702	0,153	Valid
	X1.3	0,746	0,153	Valid
	X1.4	0,637	0,153	Valid
	X1.5	0,677	0,153	Valid
	X1.6	0,734	0,153	Valid
	X1.7	0,797	0,153	Valid
	X1.8	0,785	0,153	Valid
	X1.9	0,747	0,153	Valid
Komitmen Organisasi (X ₂)	X2.1	0,624	0,153	Valid
	X2.2	0,644	0,153	Valid
	X2.3	0,591	0,153	Valid
	X2.4	0,670	0,153	Valid
	X2.5	0,612	0,153	Valid
	X2.6	0,724	0,153	Valid
	X2.7	0,602	0,153	Valid
	X2.8	0,696	0,153	Valid
	X2.9	0,702	0,153	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,677	0,153	Valid
	Y1.2	0,725	0,153	Valid
	Y1.3	0,665	0,153	Valid
	Y1.4	0,653	0,153	Valid
	Y1.5	0,618	0,153	Valid
	Y1.6	0,710	0,153	Valid
	Y1.7	0,677	0,153	Valid
	Y1.8	0,722	0,153	Valid
	Y1.9	0,757	0,153	Valid

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan Tabel 1 pada CU Semarang di Sosok dapat dilihat hasil uji validitas dari seluruh pernyataan pada variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi

dan kinerja karyawan memiliki nilai R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} 0,153 ($R_{hitung} > R_{tabel}$). Dari hasil pengujian validitas terdapat dapat diketahui bahwa sub indikator dari pernyataan variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan dengan menggunakan sampel sebanyak 165 orang layak digunakan pada penelitian ini sehingga dapat dianalisis lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan suatu alat ukur yang menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan untuk digunakan oleh orang yang berlainan waktu yang bersamaan atau waktu yang berlainan. Menurut Priyatno (2016:158), metode pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas menggunakan batasan 0,6, yang dimana diketahui dari nilai *Cronbach's Alpha* sebesar nilai lebih dari 0,6. Pengujian reliabilitas pada variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan disajikan pada tabel 2 berikut:

TABEL 2
UJI RELIABILITAS

Variabel	Cronbach's Alpha
Variabel Kepuasan Kerja (X_1)	0,883
Variabel Komitmen Organisasi (X_2)	0,831
Variabel Kinerja Karyawan (Y)	0,862

Berdasarkan Tabel 2 pada CU Semarang di Sosok, dapat diketahui bahwa hasil perhitungan untuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,883 lebih besar dari 0,60, variabel komitmen organisasi memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,831 melebihi nilai 0,60 serta variabel kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,862 melebihi nilai 0,60. Dari hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat bahwa konsistensi internal koefisien *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel dapat diterima. Berdasarkan tabel 2 ditunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel melebihi 0,60 yang artinya kuesioner layak (*Reliable*) untuk disebarkan kepada responden.

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi dengan normal atau tidak. Uji normalitas juga digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi dan nilai residual memiliki nilai distribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode uji

statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* yang disajikan pada Tabel 3, sebagai berikut:

TABEL 3
UJI NORMALITAS
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		165
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,86017101
Most Extreme Differences	Absolute	,064
	Positive	,064
	Negative	-,055
Test Statistic		,064
Asymp. Sig. (2-tailed)		,094 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui bahwa hasil pengujian Normalitas pada CU Semarang di Sosok terlihat bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* adalah 0,064 dengan nilai signifikansi sebesar 0,094 yang dimana nilainya lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti, membuktikan bahwa H_0 diterima dan data residualnya berdistribusi normal.

4. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Ukuran signifikansi pada uji F adalah jika signifikansi $< 0,05$ maka ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen. Serta uji F ini digunakan untuk menguji apakah model regresi berpengaruh signifikan atau tidak signifikan. Hasil pengujian uji F disajikan pada Tabel 4, sebagai berikut:

TABEL 4
UJI F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	329,952	2	164,976	8,641	,000 ^b
	Residual	3092,993	162	19,093		
	Total	3422,945	164			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi ini lolos uji F. Dan dapat disimpulkan dari Tabel 3.38 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CU Semarang di Sosok.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase seimbangan variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil pengujian uji koefisien determinasi (R^2) di sajikan pada Tabel 5, berikut ini:

TABEL 5
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,586 ^a	,344	,335	3,703

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan Tabel 5, dapat diketahui bahwa koefisien R sebesar 0,586 yang berarti variabel-variabel independen memiliki korelasi atau hubungan yang cukup erat dengan variabel dependen hal ini dikarenakan koefisien R cukup mendekati 1 dan *R Square* adalah 0,344. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas tersebut yaitu variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat berkontribusi sebesar 34,4 persen terhadap kinerja karyawan dan sedangkan sisanya 65,6 persen (100,00-34,4 persen) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Berikut ini merupakan hasil analisis persamaan regresi linear berganda yang disajikan pada Tabel 6:

TABEL 6
UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	35,499	4,407		8,055	,000
Kepuasan Kerja	,242	,077	,235	3,145	,002
Komitmen Organisasi	-,202	,080	-,188	-2,514	,013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan Tabel 6, maka persamaan regresi linear berganda dapat diketahui:

$$Y = 0,235 X_1 - 0,188 X_2$$

- Nilai dari regresi variabel kepuasan kerja (X_1) adalah sebesar 0,235 yang berarti terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- Nilai dari regresi variabel komitmen organisasi (X_2) adalah sebesar -0,188 yang berarti terdapat pengaruh negatif antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

7. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Signifikansi mengukur tingkat signifikansi dari uji t yaitu dengan melihat jika signifikansi < 0,05 maka ada pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun kriteria pengujian ditentukan sebagai berikut: jika, $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, sedangkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima. Hasil pengujian uji t disajikan pada Tabel 7, sebagai berikut:

TABEL 7
UJI t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	35,499	4,407		8,055	,000
Kepuasan Kerja	,242	,077	,235	3,145	,002
Komitmen Organisasi	-,202	,080	-,188	-2,514	,013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan Tabel 3.41, maka dapat diketahui bahwa hasil nilai uji t untuk variabel X_1 dan variabel X_2 secara berurutan adalah sebesar 3,145 dan -2,514.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CU Semarang di Sosok.

Perusahaan diharapkan bisa meningkatkan hubungan kerja karyawan karena sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan memperhatikan komitmen berkelanjutan perusahaan karena dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan yang dapat merugikan perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya penulis berharap hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman bagi peneliti selanjutnya dengan harapan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan lebih luas variabel-variabel yang diteliti dengan indikator-indikator yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro, Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media,
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Clara, Tawas Hendra dan Mintardjo Christoffel. 2017. "Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Raykat Indonesia (Persero) Cabang Manado". *Jurnal EMBA*, Vol.5, no.2, (September).
- Hasibuan, Malayu S. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/01/04/jumlah-penduduk-indonesia-2019-mencapai-267-juta-jiwa>. Diakses tanggal: 12 Desember 2019
- Karyoto. 2016. *Dasar-dasar Manajemen Teori, Definisi dan Konsep*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Arestia, N. (2021). The Influence of Leadership Style and Organizational Culture on Job Satisfaction of the CUG Konsep Filosofi Petani Pancur Kasih Pontianak. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 5(2), 99-108.

- Palupiningdyah, Susanti. 2016. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening". *Management Analysis Journal*, Vol.5, no.1.
- Priyatno, Duwi. 2016. *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya dengan SPSS (Praktis Danmudah Dipahami Untuk Tingkat Pemula dan Menengah)*. Yogyakarta: Gava Media.
- Robbins. 2016. *Manajemen, jilid dua*, edisi tiga belas. Jakarta: Erlangga.
- Sudarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (untuk meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitas, Kualitatif, Kombinasi dan R&D)*. Bandung:CV. Alfabeta.
- _____. *Statistik Nonparametris Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Suhaimi, Mawengkang Herman dan Siahaan Elisabeth. 2014. "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Operasional (KPO) PT. Bank Aceh Banda Aceh". *Jurnal Manajemen Sains*, Vol.2, no.1, (Januari).
- Suhendra. 2008. *Manajemen dan Organisasi Dalam Realita Kehidupan*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*, edisi ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wursanto. 2009. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, edisi kedua, cetakan ke-5. Yogyakarta: ANDI.