

# PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELNI (PERSERO) CABANG KUPANG

*The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Employee Performance At PT. Pelni (Persero) Kupang Branch*

Marcella I. W. Raring<sup>1,a)</sup>, Debryana Y. Salean<sup>2,b)</sup>, Clarce S. Maak<sup>3,c)</sup>, Rolland E. Fanggidae<sup>4,d)</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : <sup>a)</sup> [shellararing32@gmail.com](mailto:shellararing32@gmail.com), <sup>b)</sup> [debryana.salean@staf.undana.ac.id](mailto:debryana.salean@staf.undana.ac.id),

<sup>c)</sup> [clarce.maak@staf.undana.ac.id](mailto:clarce.maak@staf.undana.ac.id), <sup>d)</sup> [rollandfanggidae@stafundana.com.id](mailto:rollandfanggidae@stafundana.com.id)

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mendeskripsikan kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan pada PT. Pelni (Persero) Cabang Kupang, (2) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pelni (Persero) cabang kupang, (3) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di PT. Pelni (Persero) cabang kupang, (4) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara simultan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di PT. Pelni (Persero) Cabang Kupang. Data diperoleh melalui penyebaran kuisioner kepada 36 karyawan pada PT. Pelni (Persero) Cabang Kupang. Teknik analisis deskriptif kuantitatif, hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel diperoleh kepuasan kerja berada pada kategori tinggi, komitmen organisasional berada pada kategori tinggi, dan kinerja karyawan berada pada kategori sangat tinggi, (2) Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelni (Persero) Cabang Kupang, (3) Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelni (Persero) Cabang Kupang, (4) Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelni (Persero) Cabang Kupang, yang didukung oleh determinasi dengan kemampuan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional dalam menerapkan dan memengaruhi variabel kinerja karyawan relatif baik dan kuat.

**Kata Kunci :** Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan individu atau perusahaan (Afandi, 2021). Tujuan utama MSDM adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki keterampilan yang tepat dan keterampilan yang tepat pada waktu yang tepat. MSDM yang efektif memungkinkan bisnis untuk meningkatkan produktivitas, mencapai tujuan strategis dan menciptakan lingkungan kerja yang proaktif. Selain itu, MSDM

memainkan peran kunci dalam mengamankan karyawan untuk membangun hubungan yang harmonis antara karyawan dan perusahaan atau organisasi.

Dalam organisasi Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting dalam kemajuan organisasinya melalui visi misi yang telah ditetapkan. Berhasilnya suatu organisasi tidak akan terlepas dari peran kinerja SDM itu sendiri dengan kualitas optimal yang diberikannya. Selain itu, kuantitas juga perlu diperhatikan karena saat menyelesaikan tugas sesuai waktu yang diberikan tentu menandakan kinerja yang diberikan sudah optimal. SDM yang memiliki kualitas dan kuantitas optimal pastinya diharapkan dapat membantu perusahaan mencapai keunggulan yang kompetitif (Budiasa, 2021). Menurut Wardani et al, (2016) SDM merupakan salah satu faktor utama di dalam proses berlangsungnya bisnis atau usaha di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Di tengah perkembangan industri bergerak dan meningkat perusahaan tersebut dengan begitu cepat, dengan dinamika industri pelayaran yang terus berkembang, serta menghadapi persaingan yang ketat. Untuk mempertahankan posisinya, perlu mengoptimalkan kinerja karyawan dan seluruh aspek perusahaan. Hal ini mencakup penerapan strategi-strategi inovatif dalam pelayanan pelanggan, peningkatan efisiensi operasional, dan pengembangan SDM yang kompeten.

Menurut Ezeanyim & Ufoaroh, (2019) Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam memastikan kelancaran dan kesuksesan suatu organisasi. Setiap individu dalam organisasi berperan besar dalam menciptakan suasana kerja yang produktif dan mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan efektivitas operasional, meningkatkan kualitas layanan serta mencapai target yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kinerja karyawan yang optimal akan langsung berdampak positif pada kinerja dalam organisasi, oleh karena itu, sangat penting untuk mengenali berbagai elemen yang memengaruhi kinerja pegawai dan bagaimana organisasi bisa mendukung mereka dalam mencapai potensi tertinggi. Salah satu elemen utama yang memiliki dampak signifikan pada kinerja pegawai adalah kepuasan kerja, yang dapat mendorong mereka untuk berupaya lebih baik dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi.

Menurut Afandi, (2021) Kepuasan kerja adalah suatu bentuk efektivitas atau reaksi emosional yang muncul sebagai tanggapan terhadap berbagai aspek pekerjaan, serta perasaan karyawan mengenai seberapa menyenangkan atau tidaknya sebuah pekerjaan. Umumnya, hal ini berkaitan dengan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima oleh pekerja dan estimasi jumlah yang mereka percaya seharusnya mereka terima. Menurut Dewi & Harjoyo (2019) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja serta hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Dalam konteks ini, kepuasan kerja secara langsung berkaitan dengan kinerja karyawan, karena semakin puas seorang karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya, semakin besar kemungkinan mereka untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik dan produktif. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian dari Fitriadi et al., (2022) yang mengatakan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Setiap perusahaan dalam menjalankan perusahaannya tentu mengharapkan kinerja karyawan yang baik. Dimana masing-masing karyawan memiliki karakteristik kinerja yang berbeda, namun memiliki tujuan yang sama untuk perusahaan. Menurut Mangkunegara (2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2016), kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu. Menurut Darodjat (2015: 105) kinerja mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya. Menurut Kasmir (2016:182) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

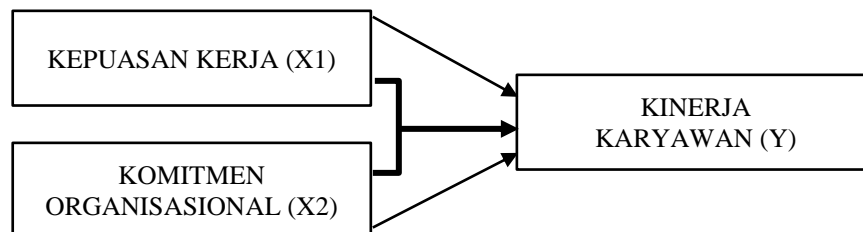
Menurut Wibowo Kepuasan kerja (2013:131), adalah “Tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja”. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita. Siagian (2013:295), mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Menurut Afandi (2018:74), kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya).

### **Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasional muncul sebagai topik penting didalam sebuah studi maupun di perusahaan atau organisasi. Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan harus mempunyai komitmen dalam bekerja. Moorhead & Griffin (2013) Mengartikan komitmen organisasional sebagai sikap yang mencerminkan sejauh mana individu mengenal dan terikat pada

organisasinya. Menurut Dessler (2020) yang mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu perasaan keyakinan terhadap misi organisasi, merasa terlibat dengan tugas-tugas organisasi, merasa loyal dan cinta pada organisasinya sebagai tempat untuk kelangsungan hidupnya dan bekerja. Kreitner dan Kinicki (2014) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat. Konsep pengertian organisasional dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Pendapat para pakar tentang komitmen sangat bervariasi menurut sudut pandang masing-masing. Dalam memberikan pengertian tentang komitmen dalam organisasional sebagai suatu tingkatan dimana individu dengan organisasinya atau tidak meninggalkannya (Wibowo 2016 :187).

### Kerangka Berpikir



**Gambar 1.**  
Kerangka Berpikir

### Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Diduga Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pelni (Persero) Cabang Kupang.
- H2 : Diduga Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pelni (Persero) Cabang Kupang.
- H3 : Diduga Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pelni (Persero) Cabang Kupang.

### METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2014:11) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 1.**  
 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
(Constant)	1.334	.216		6.188	.000
Komitmen Organisasional	.777	.013	.028	7.811	.000
Kepuasan Kerja	.033	.007	.038	5.087	.000

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data Diolah Spss 2025

Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 1.334 - 0.033 X_1 + 0.777 X_2$$

1. Berdasarkan hasil uji regresi yang diperoleh maka nilai konstan (a) sebesar 1.334 yang artinya jika Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) bernilai 0, Maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1.334 poin.
2. Koefisien regresi b1 = (0.033) artinya, apabila Kepuasan Kerja (X1) mengalami kenaikan 1 poin, sementara komitmen organisasional tetap maka Kinerja Karyawan (Y) menurun sebesar (0,033) poin.
3. Koefisien regresi b2 = (0.777) artinya, apabila Komitmen Organisasional (X2) mengalami kenaikan 1 poin, sementara kepuasan kerja tetap maka Kinerja Karyawan (Y) menurun sebesar (0.077) poin.

### Uji t (Uji Parsial)

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 1. dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} (5,087) < t_{tabel} (1.691)$  dan signifikan  $(0,000) > \alpha (a = 0,05)$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Peln (Persero) Cabang Kupang.

2. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 1. dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} (7.811) > t_{tabel} (1.691)$  dan signifikansi  $(0,000) < \alpha (\alpha = 0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel Komitmen Organisasional (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Peln (Persero) Cabang Kupang.

### Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 2.**  
 Hasil Uji Simultan  
 ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1498.964	2	749.482	234.232	.000 <sup>b</sup>
	Residual	105.592	33	3.200		
	Total	1604.556	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber data diolah SPSS (2025)

Dikarenakan  $F_{hitung} (234,232) > F_{tabel} (3,28)$  dan nilai signifikansi  $(0,000) < \alpha (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pelni (Persero) Cabang Kupang.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 3.**  
Hasil Uji Koefisien Determinasi  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.964 <sup>a</sup>	.930	.925	1.85074

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

Sumber data diolah SPSS 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,925 yang berarti koefisien determinasi adalah 92,5%, artinya bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional mempunyai kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebanyak 92,5% Sedangkan sisanya yaitu 7,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai adjusted R square sebesar 0,925 yang lebih mendekati 1 menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja karyawan PT. Pelni (Persero) Cabang Kupang masuk dalam kategori moderat atau relatif kuat.

### Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelni (Persero) Cabang Kupang

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Pelni (Persero) Cabang Kupang. Hubungan ini berarti Kepuasan Kerja yang mendukung karyawan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pelni (Persero) Cabang Kupang. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka baik dari segi kompensasi, lingkungan kerja yang mendukung, maupun kesempatan untuk berkembang cenderung menunjukkan tingkat motivasi yang lebih tinggi. Kepuasan ini mendorong mereka untuk lebih fokus, proaktif, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugas. Alhasil, hal ini berimbas pada peningkatan produktivitas, kualitas kerja yang lebih baik, serta penurunan angka absensi dan *turnover* karyawan, yang semuanya berkontribusi positif terhadap efisiensi operasional PT. Pelni Cabang Kupang.

### Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelni (Persero) Cabang Kupang

Berdasarkan uji t variabel komitmen organisasional ( $X_2$ ) diperoleh nilai signifikan  $t < \alpha =$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasional ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Maka dengan adanya komitmen organisasional yang tinggi dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi baik juga. Penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Pelni (Persero) Cabang Kupang merupakan studi yang relevan untuk memahami dinamika internal organisasi. Komitmen organisasional, yang mencerminkan ikatan psikologis

karyawan terhadap organisasi, menjadi faktor krusial dalam membentuk perilaku dan hasil kerja mereka. Di PT. Pelni Cabang Kupang, di mana operasionalnya memiliki kekhasan tersendiri dalam industri maritim, tingkat komitmen karyawan dapat memengaruhi seberapa besar mereka bersedia berinvestasi dalam pekerjaan, menunjukkan inisiatif, dan tetap loyal terhadap perusahaan. Oleh karena itu, menguji secara empiris hubungan antara komitmen organisasional dan kinerja karyawan akan memberikan wawasan berharga bagi manajemen dalam upaya meningkatkan produktivitas dan efisiensi.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT Pelni (Persero) Cabang Kupang**

Berdasarkan hasil uji simultan (uji f) pada variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelni (Persero) Cabang Kupang. Dimana Kepuasan Kerja itu sendiri terdiri dari beberapa indikator yaitu Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Promosi, Pengawasan, Rekan kerja dan Kondisi kerja.

Hal ini penelitian yang dipeoleh didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hidayat (2015). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional yang ada di PT. Pelni (Persero) Cabang Kupang memiliki dampak yang baik terhadap penyelesaian pekerjaan dengan hasil yang baik. serta menciptakan yang kondusif atau mendukung guna mencapai kinerja yang optimal.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian pada PT. Pelni (Persero) Cabang Kupang, disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional secara signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan. Secara deskriptif, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional berada pada kategori tinggi, sementara Kinerja Karyawan sangat tinggi, menunjukkan dampak positif terhadap penyelesaian pekerjaan. Secara parsial, baik Kepuasan Kerja maupun Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan; artinya, semakin optimal kepuasan kerja (meliputi aspek mental, kondisi kerja, gaji, dan kesesuaian kepribadian) dan semakin baik komitmen organisasional yang diberikan, semakin meningkat pula kinerja karyawan. Pengujian simultan (Uji F) juga mengonfirmasi bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan dan relatif kuat terhadap Kinerja Karyawan, dengan sebagian besar variasi kinerja dijelaskan oleh kedua variabel ini, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT. Pelni (Persero) Cabang Kupang.

Secara keseluruhan, untuk meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan di PT. Pelni (Persero) Cabang Kupang, perusahaan perlu fokus pada beberapa aspek kunci. Memastikan kompensasi yang adil dan kompetitif serta lingkungan kerja

yang nyaman dan suportif. Menyediakan kesempatan pengembangan karir dan menjaga keseimbangan kehidupan kerja karyawan, Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan menjalin komunikasi yang transparan, dan membangun budaya perusahaan yang kuat dan memberikan apresiasi serta pengakuan atas kinerja karyawan. Dengan menerapkan langkah-langkah ini, PT. Pelni (Persero) Cabang Kupang dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih puas, termotivasi, dan loyal. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjadikan hasil penelitian ini sebagai masukan dalam menyusun kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif ke depannya.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan ada peneliti lanjutan pada obyek dengan mengkaji faktor lain Diluar Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan transformasional, loyalitas kerja dan kompensasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Cetakan 2). Zanafa Publishing.
- Arumi, M. S., Aldrin, N., & Murti, T. R. (2019). Effect of organizational culture on organizational citizenship behavior with organizational commitment as a mediator. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 8(4), 124–132. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i4.274>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-konsep dasar manajemen personalia masa kini*. Bandung: Refika Aditama.
- Dewi, P. D., & Harjoyo. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM Press. <http://eprints.unpam.ac.id>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). New York: Pearson Education.
- Ezeanyim, E. E., Ufoaroh, E. T., & Ajakpo, A. (2019). The impact of job satisfaction on employee performance in selected public enterprise in Awka, Anambra State. *Journal of Business and Management*, 11. <https://www.iosrjournals.org/iosr-jbm>
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Applicad. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
- Fitriadi, Y., Susanto, R., Irdam, & Wahyuni, R. (2022). Kontribusi keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai: Peran mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ekobistek*, 11, 448–453.

<https://doi.org/10.35134/ekobistek.v1i4.446>

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, R., dkk. (2015). Penilaian kandang sehat dan produktif domba di desa/kelurahan lingkaran kampus Institut Pertanian Bogor, Darmaga. *Jurnal Ilmiah Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 20–27. <https://journal.ipb.ac.id/index.php/j-agrokreatif>
- Julianti, N. L. (2018). *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Rina Mitra Raharja*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. <https://repository.uinjkt.ac.id>