
ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT MEDAN CABANG SUKARAMAI

Desimawati Batubara, Sahat Parulian Remus Silalahi, Elperida Sinurat
Universitas Methodist Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Medan Cabang Sukaramai. Variabel independen terdiri dari komitmen afektif (X_1), komitmen normatif (X_2) dan komitmen berkelanjutan (X_3) serta variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Metode penetapan sampel adalah sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 45 orang. Metode analisis data adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian, secara parsial komitmen afektif berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan komitmen normatif berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan. Untuk komitmen berkelanjutan berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $21,889 > 2,83$ dan nilai signifikansi F $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi; Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (*human resources*) merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, baik perusahaan yang berorientasi sosial (*social oriented*) maupun perusahaan berorientasi laba (*profit oriented*). Apalagi pada era globalisasi sekarang ini, dimana persaingan dunia usaha sangat kompetitif, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih (*plus value*) dibandingkan dengan organisasi lainnya, agar dapat eksis dan berkesinambungan.

Faktor organisasi meliputi persyaratan dalam penilaian kinerja karyawan dan promosi jabatan. Sikap kerja dalam perilaku organisasi terdiri dari 3 (tiga), yaitu: kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan dan komitmen organisasi. Dari ketiga unsur-unsur sikap tersebut, yang ingin penulis angkat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Komitmen karyawan kepada perusahaan dipandang sangat penting dalam bisnis. Karyawan yang loyal bersedia untuk mendahulukan kepentingan perusahaan daripada kepentingan dirinya sendiri.

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasi karyawan pada suatu perusahaan tidak

tercipta atau terjadi dengan sendirinya. Hal ini tentu membutuhkan proses, yaitu melalui sikap dan perilaku perusahaan terhadap karyawannya.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul analisis komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Medan Cabang Sukaramai. Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dijelaskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Medan Cabang Sukaramai.
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen normatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Medan Cabang Sukaramai.
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen berkelanjutan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Medan Cabang Sukaramai
4. Untuk menganalisis pengaruh komitmen afektif, komitmen normative dan komitmen berkelanjutan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Medan Cabang Sukaramai.

TELAAH PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Menurut Wibowo (2014) berpendapat bahwa secara umum komitmen lebih bersifat individual dan komitmen organisasi lebih mengarah pada komitmen setiap individu terhadap organisasi. Konsep komitmen organisasi berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Fungsi komitmen organisasi:

1. Kepercayaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi.
2. Keinginan untuk melakukan tugas dengan kuat dan baik bekerja untuk kepentingan organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2004), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Gilbert dalam Soekidjo (2009), kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Fungsi kinerja adalah:

1. Kapasitas untuk melakukan yang berkaitan dengan derajat hubungan proses dalam individu antara tugas dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman.
2. Kesempatan melakukan yang berkaitan dengan ketersediaan teknologi
3. Kerelaan untuk melakukan yang berhubungan dengan hasrat dan kerelaan untuk menggunakan usaha mencapai kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Data primer yang diperoleh dari penelitian ini

yaitu dengan wawancara kepada pengurus PT. Bank Sumut Medan Cabang Sukaramai. Data sekunder yang diperoleh untuk penelitian ini yaitu, berupa data yang disusun oleh pihak PT. Bank Sumut Medan Cabang Sukaramai, yaitu berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi, jumlah karyawan dan data yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 45 karyawan PT. Bank Sumut Medan Cabang Sukaramai.

HASIL

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa komitmen organisasi yang diukur dengan komitmen afektif (X_1), komitmen normatif (X_2) dan komitmen berkelanjutan (X_3) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 81,6%. Sedangkan faktor lain di luar obyek penelitian yang berpengaruh sebesar 18,4%. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi yang diukur dengan komitmen afektif (X_1), komitmen normatif (X_2) dan komitmen berkelanjutan (X_3) memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai.

Berikut merupakan pembahasan pengaruh setiap variabel komitmen organisasi yang diukur dengan komitmen afektif (X_1), komitmen normatif (X_2) dan komitmen berkelanjutan (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai.

Tabel 1. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| Model | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.487 | 3.959 | | .881 | .383 |
| | Komitmenafektif | .479 | .147 | .042 | 4.332 | .042 |
| | komitmennormatif | .559 | .185 | .162 | 4.399 | .019 |
| | Komitmenberkelanjutan | .672 | .102 | .716 | 6.594 | .000 |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Olahan SPSS 2020

Berdasarkan Tabel 1 pengaruh setiap variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat sebagai berikut:

Pengaruh Komitmen Afektif (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai signifikansi variabel komitmen afektif sebesar $0,042 < 0,05$. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,332 > 2,01954$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial komitmen organisasi yang diukur dengan komitmen afektif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai.

Pengaruh Komitmen Normatif (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai signifikansi variabel komitmen normatif sebesar $0,019 < 0,05$. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,339 > 2,01954$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial komitmen organisasi yang diukur dengan komitmen normatif berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai.

Pengaruh Komitmen Berkelanjutan (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai signifikansi variabel komitmen berkelanjutan sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,594 > 2,01954$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial komitmen organisasi yang diukur dengan komitmen berkelanjutan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai.

Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan komitmen organisasi yang diukur dengan komitmen afektif memiliki nilai koefisien regresi sebesar $0,479$ dengan nilai probabilitas (Sig.) $0,042$ yang lebih kecil dari $0,05$ dengan demikian komitmen afektif berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Maka peningkatan komitmen organisasi diukur dengan komitmen afektif yang tepat akan mampu meningkatkan kinerja PT. Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Djoeddawi (2016), yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Penerbit Erlangga Mahameru, yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Penerbit Erlangga Mahameru Cabang Makasar. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang diukur dengan komitmen afektif memiliki kontribusi yang penting dalam kinerja karyawan.

Dalam hasil analisis ini, ditemukan bahwa komitmen afektif mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai. Komitmen afektif dapat timbul pada diri seorang karyawan dikarenakan adanya karakteristik individu, karakteristik struktur organisasi, signifikansi tugas, berbagai keahlian, umpan balik dari pemimpin, dan keterlibatan dalam manajemen. Umur dan lama masa kerja di perusahaan sangat berhubungan positif dengan komitmen afektif. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan cenderung untuk tetap dalam satu organisasi karena mereka mempercayai sepenuhnya misi yang dijalankan oleh organisasi. Fenomena yang terjadi pada PT. Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai dengan komitmen afektif adalah karyawan memiliki kemudahan dan kenyamanan bekerja dalam lingkungan perusahaan disesuaikan dengan kondisi karyawan seperti status pernikahan karyawan, usia karyawan dan tingkat pendidikan karyawan serta pengalaman kerja yang membuat karyawan untuk tetap di perusahaan. Hal ini menandakan bahwa karyawan tersebut akan memiliki sebuah motivasi untuk memberikan kontribusi yang besar kepada PT. Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai dan bersedia untuk mengerahkan upaya yang lebih besar atas nama perusahaan daripada karyawan yang tidak berkomitmen afektif.

Pengaruh Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan komitmen organisasi yang diukur dengan komitmen normatif memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,559 dengan nilai probabilitas (Sig.) 0,019 yang lebih kecil dari 0,05 dengan demikian komitmen normatif berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Maka peningkatan komitmen organisasi diukur dengan komitmen normatif yang tepat akan mampu meningkatkan kinerja PT. Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Djoeddawi (2016), yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Penerbit Erlangga Mahameru, yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Penerbit Erlangga Mahameru Cabang Makasar. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang diukur dengan komitmen normatif memiliki kontribusi yang penting dalam kinerja karyawan.

Dalam hasil analisis ini, ditemukan bahwa komitmen normatif mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai. Dengan kesetiaan yang diberikan serta menunjukkan kinerja yang baik, maka tidak menutup kemungkinan karyawan tersebut mendapat promosi jabatan. Fenomena yang terjadi pada PT. Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai dengan komitmen normatif adalah karyawan menunjukkan tanggung jawab yang tinggi karena adanya kontrak kerja antara karyawan dengan perusahaan. Hal ini juga menunjukkan bahwa para karyawan memiliki komitmen normatif yang sangat tinggi untuk tetap bisa bekerja dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaannya sesuai dengan diskripsi jabatan maupun *standard operation procedure* yang ada di PT. Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai.

Pengaruh Komitmen Berkelanjutan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan komitmen organisasi yang diukur dengan komitmen berkelanjutan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,672 dengan nilai probabilitas (Sig.) 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dengan demikian komitmen berkelanjutan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Maka peningkatan komitmen organisasi diukur dengan komitmen berkelanjutan yang tepat akan mampu meningkatkan kinerja PT. Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Djoeddawi (2016), yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Penerbit Erlangga Mahameru, yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Penerbit Erlangga Mahameru Cabang Makasar. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang diukur dengan komitmen berkelanjutan memiliki kontribusi yang penting dalam kinerja karyawan.

Dalam hasil analisis ini, ditemukan bahwa komitmen berkelanjutan mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai. Fenomena yang terjadi pada PT. Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai dengan komitmen berkelanjutan adalah karyawan merasa sangat membutuhkan pekerjaan di perusahaan ini karena umumnya karyawan yang ada pada PT. Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai, memiliki

kemampuan yang minim dan karyawan merasa pekerjaan di tempat lain memberikan kesejahteraan lebih kecil dari perusahaan sehingga pegawai merasa pekerjaan ini yang terbaik.

Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan komitmen organisasi yang diukur dengan komitmen afektif, komitmen normative dan komitmen berkelanjutan mempengaruhi kinerja karyawan dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $21,889 > 2,83$ dan nilai signifikansi F $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai.

Fenomena yang terjadi pada PT. Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai dengan hasil kinerja karyawan bahwa pengetahuan yang dimiliki oleh setiap karyawan untuk menyelesaikan masalah baik dalam kantor maupun luar kantor dapat terselesaikan. Dengan adanya pengaruh komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan, terhadap kinerja karyawan seharusnya dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi yang diukur dengan komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, komitmen afektif berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,479 dan nilai signifikansi variabel komitmen afektif sebesar $0,042 < 0,05$ serta nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,332 > 2,01954$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dengan adanya komitmen afektif maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai.
2. Secara parsial, komitmen normatif berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,559 dan nilai signifikansi variabel komitmen normatif sebesar $0,019 < 0,05$ serta nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,339 > 2,01954$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dengan adanya komitmen normatif maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai.
3. Secara parsial, komitmen berkelanjutan berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,672 dan nilai signifikansi variabel komitmen berkelanjutan sebesar $0,00 < 0,05$ serta nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,549 > 2,01954$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dengan adanya komitmen berkelanjutan maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai.

4. Secara simultan, komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $21,889 > 2,83$ dan nilai signifikansi $F_{0,000} < 0,05$.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka beberapa saran bagi penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Bagi perusahaan diharapkan agar perlu menciptakan suatu suasana atau kondisi kerja yang dapat memenuhi harapan karyawan dengan memberikan fasilitas-fasilitas yang mendukung pekerjaan karyawan. Peningkatan terhadap kondisi kerja ini dilakukan agar dapat mensejahterakan karyawan sehingga karyawan merasa bangga dengan pekerjaan yang di dapat. Dengan demikian karyawan dapat bekerja dengan penuh semangat, produktif, dan menampilkan kinerja yang terbaik.
2. Penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih lanjut, apakah terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja lingkungan kerja, prestasi kerja dan produktivitas kerja atau variabel lainnya.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan perusahaan lain atau industri lain yang dapat memberikan manfaat bagi perusahaan ataupun konsumennya.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. & J.P.Meyer. 1991. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1): 1-18.
- Bernardin, H,John,& Joyce E.A Russel. 2003. Human Resource Management. Mc. Graw-Hil Inc. Singapore.
- Edwin B. Flippo. (2008). Personel Management. McGrow-Hill Book co.
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariante dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariante dengan Program SPSS. Semarang: UNDIP.
- Ivancevich, J.M., & Mateson, M.T. 2007. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jilid 1.Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Dasar, dan Kunci Keberhasilan). Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, R.L. & J.H Jackson. 2006. Human Resource Management. Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Emat.
- McMahon, B. 2007.Organizational Commitment, Relationship Commitment and their Assosiation with Attachment Style and Locus of Control. Thesis. Georgia: Institute of Technology.

-
- Nadapdap, K. N. M. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1).
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 3(1).
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojaya Agrinusa. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 3(2), 7-15.
- Robbins, S.P. & Judge, T. A. 2008. *Perilaku Organisasi Edition (Edisi 12)*, Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P, 2009, *Manajemen Sumber Daya*. Edisi. 1 Cetakan. 17 Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K. M. N., & Winarto, W. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 6-13.
- Sondang P. Siagian. 2009 *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rikena Cipta
- Steers, R.M dan Porter, L.W. 1983 *Motivation and Work Behavior*. New York: Academic Press.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta,
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winarto, W. (2016). External Feedback, Organizational Training and Organizational Performance: a Qualitative Inquiry. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 2(1)
- Winarto, M. (2018, January). The Effect of Transformational Leadership on Team Satisfaction: The Mediating Effect of Psychological Safety. In *1st Economics and Business International Conference 2017 (EBIC 2017)*. Atlantis Press.