

DETERMINASI *WORK LIFE BALANCE*, KOMPENSASI SERTA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KINERJA PT. SHOENARY JAVANESIA INC.

* Indah Susi Widayanti¹, Yacobo P Sijabat²

^{1,2}. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tidar, Magelang
moamad.rohman@stiemahardhika.ac.id

Informasi Artikel

Draft awal: 5 September 2022
Revisi : 5 November 2022
Diterima : 28 November 2022
Available online: 30 November 2022

Keywords: *Work Life Balance, Kompensasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan*

Tipe Artikel : Research paper



Diterbitkan oleh Universitas Muhammadiyah Surabaya

ABSTRACT

The higher the conditions and duties of employees in the company have an impact on the difficulty of a worker to survive with his best performance. This research aims to prove the relationship between work life balance, compensation and organizational commitment with employee performance at PT. Shoenary Javanesia Inc. Simple random sampling was used to determine the number of samples in the study, namely 100 employees from the research and product development division. Multiple linear regression was used as a way to perform data analysis. This study reveals the results that the variability of work life balance and compensation have an influence on the performance of employees at PT. Shoenary Javanesia Inc. In addition, organizational commitment has no effect on employee performance. Simultaneous hypothesis testing found that work life balance, compensation and organizational commitment have an effect on employee performance at PT. Shoenary Javanesia Inc.

Semakin tinggi kondisi tuntutan dan tugas karyawan di perusahaan berdampak pada sulitnya seorang pekerja untuk bertahan dengan peforma terbaiknya. Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk membuktikan secara hubungan antara work life balance, kompensasi serta komitmen organisasi dengan kinerja karyawan di PT. Shoenary Javanesia Inc. Simple random sampling digunakan sebagai penentuan jumlah sampel dalam penelitian yaitu 100 karyawan dari divisi riset dan pengembangan produk. Regresi linier berganda digunakan sebagai cara untuk melakukan analisis data. Penelitian ini mengungkapkan hasil bahwa variabilitas work life balance serta kompensasi memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan di PT. Shoenary Javanesia Inc. Selain itu, komitmen organisasi tidak memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan. Pengujian hipotesis secara simultan yang ditemukan adalah work life balance, kompensasi serta komitmen organisasi memberikan pengaruh dengan kinerja karyawan di PT. Shoenary Javanesia Inc..

PENDAHULUAN

Pada umumnya perusahaan pasti memiliki visi serta misi dalam menjalankan sebuah bisnis. Hal ini karena sebuah entitas bisnis memiliki tujuan yang ingin dicapai. Sumber daya manusia kompeten dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Hoki & Sofyan, 2019). Dengan adanya sumber daya manusia yang kompeten memberikan efek yang positif bagi perkembangan dan pertumbuhan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan menganggap sumberdaya manusia sebagai aset penting karena memiliki peran yang penting dalam sebuah

bisnis. Karyawan yang merupakan sumber daya manusia dalam entitas bisnis berkontribusi aktif dengan memberikan segenap tenaga, usaha serta kreativitas yang dimiliki untuk perusahaan tersebut (Luthfiyani, 2019). Kinerja SDM yang baik memungkinkan perusahaan memiliki kualitas untuk mampu memberikan persaingan bisnis dalam hal ini kualitas produk perusahaan maupun pengembangan produk perusahaan (Bestari & Prasetyo, 2019).

Semakin tinggi kondisi tuntutan dan tugas karyawan di perusahaan menjadi hal sulit bagi karyawan untuk mempertahankan kinerjanya (Adhari, 2021). Kinerja didefinisikan bentuk realisasi sebagai upaya mencapai tujuan

perusahaan serta sebagai tolak ukur individu maupun unit kerja mencapai sebuah target bahkan melebihi dari sebuah target yang ditetapkan (Nurjannah & Saleh, 2019). Menjadi hal sulit untuk karyawan menyeimbangkan tingkat kehidupan kerja. Salah satu peran penting untuk menentukan kinerja karyawan adalah *work life balance*. Perusahaan harus memiliki strategi yang mampu mengelola *work life balance* agar keseimbangan pekerjaan dan keluarga karyawan dapat terjaga dengan baik. Menurut penelitian Luthfiyani (2019) *work life balance* berperan positif dalam menjelaskan kinerja karyawan perusahaan. Berbeda dengan hasil penelitian Saifullah (2020) yang menyatakan *work life balance* tidak berperan dalam menjelaskan kinerja karyawan sebuah perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan juga tidak lepas dari kesejahteraan karyawan diperoleh dari kompensasi perusahaan. Nugraha dan Tjahjawati (2018) menjelaskan dalam penelitiannya kompensasi didefinisikan sebagai sebuah balas jasa perusahaan yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi yang diterima karyawan dapat berupa *financial* maupun *non-financial*. Tanpa kompensasi yang memadai karyawan cenderung menurunkan kinerjanya dan bahkan keluar dari perusahaan, membuat perusahaan kesulitan dalam proses *replacement* dan *recruiting*. Kompensasi merupakan imbal balik yang diberikan perusahaan atas kinerja karyawan sehingga pemberian kompensasi harus sesuai agar karyawan puas. Penelitian Nugraha dan Tjahjawati (2018) kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Arismunandar dan Khair (2020) yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabelitas yang dianggap memiliki hubungan dengan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan ialah komitmen organisasi pada seorang karyawan. Ketika seorang karyawan memiliki komitmen organisasi maka hal tersebut akan mendorong karyawan untuk bangga serta menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja untuk perusahaan. Arifin et al. (2018) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa komitmen organisasi adalah sebuah sikap yang ditunjukkan seorang karyawan menjalankan nilai-nilai yang dimiliki perusahaan serta ikut serta dalam usaha mencapai visi dan misi perusahaan. Penelitian Nadapdap (2017) menunjukkan hasil dimana komitmen organisasi

memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan dalam sebuah entitas bisnis. Namun Marsoit et al (2018) mengungkapkan hasil yang tidak sama, dimana peneliti menjelaskan komitmen organisasi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk membuktikan secara empiris hubungan *work life balance* dengan kinerja karyawan di PT. Shoenary Javanesia Inc, mengetahui hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan di PT. Shoenary Javanesia Inc, serta hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan di PT. Shoenary Javanesia Inc.

LANDASAN TEORI

Teori Perspektif Psikologi

Teori perspektif psikologis didefinisikan sebagai sintesis pandangan ilmiah yang terkait dengan psikologi perilaku serta kognitif (Hardy et al., 2020). Teori ini digunakan sebagai acuan guna menganalisis perilaku karyawan dalam sebuah organisasi dengan menggunakan *stimulus-response*.

Kinerja Karyawan

Hidayat (2021) menjelaskan kinerja karyawan mengevaluasi atau menilai prestasi karyawan. Kinerja karyawan adalah mampu meningkatkan target, menciptakan inovasi, menciptakan kreatifitas dan mampu meminimalisir pekerjaan. Indikator dalam kinerja karyawan adalah kualitas dan kuantitas kerja (Tanujaya, 2015).

Kompensasi

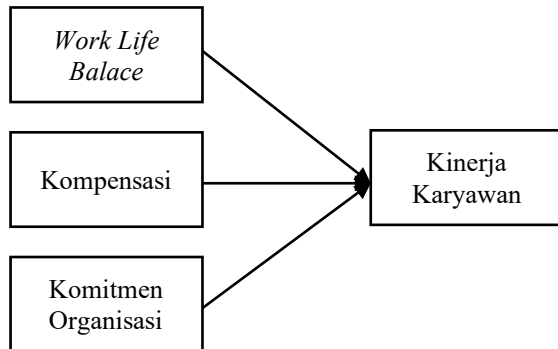
Arismunandar dan Khair (2020) mengungkapkan kompensasi diartikan sebagai bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan untuk karyawan baik secara *direct* ataupun *indirect* baik berupa *financial* ataupun *non-financial* sebagai timbal jasa dan kontribusi kerja terhadap organisasi atau perusahaan. Menurut (Simamora, 2015) indikator dalam mengukur kompensasi adalah upah penghasilan dan insentif.

Komitmen Organisasi

Nadapdap (2017) mengungkapkan komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang ditunjukkan dimana hal ini mencerminkan individu terkait dan mengenali organisasinya. Menurut Marsoit et al (2018) komitmen organisasi memiliki arti sebagai derajat dimana karyawan berinteraksi dengan organisasi dan akan terus aktif terhadap organisasi tersebut.

Lincoln dan Bashaw (dalam Sopiah, 2008) mengungkapkan komitmen organisasi diukur dengan beberapa indikator yaitu kemauan, kesetiaan, serta rasa bangga yang dimiliki karyawan dalam organisasi.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
Sumber: peneliti terdahulu diolah (2022)

Hipotesis :

H₁ : *Work life balance* memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan

H₂ : Kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan

H₃ : Komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Shoenary Javanesia Inc yang berjumlah 3000 karyawan. Sampel penelitian ini adalah karyawan dari divisi riset dan pengembangan produk yang ditentukan dengan simple random sampling dengan kriteria: 1) merupakan karyawan perusahaan PT. Shoenary Javanesia Inc divisi riset dan pengembangan produk; 2) karyawan divisi riset dan pengembangan produk yang bekerja setidaknya selama 1 tahun. Teknik pengambilan data dilakukan dengan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisa untuk menguji data penelitian ini meliputi: pengujian validitas, reliabilitas, analisa regresi linier berganda dan pengujian hipotesis.

Menurut Hulash (2022) Guna menentukan jumlah responden, dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus Rao Purba sebagai berikut:

$$n = \frac{z^2}{4(Moe)^2}$$

$$n = \frac{1,96^2}{4(0,1)^2} = 96,04$$

Keterangan :

n : Ukuran sampel

z : tingkat keyakinan penentuan sampel
95% = 1,96

Moe : *Margin of error* (10%)

Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 96,04 dibulatkan menjadi 100 responden.

Karakteristik responden pada penelitian ini berdasarkan jenis kelamin adalah 66 responden dengan jenis kelamin laki-laki sedangkan 34 lainnya perempuan dengan rentang usia 21 tahun hingga 42 tahun. Responden penelitian yang memiliki bekerja 1-3 tahun sejumlah 42 responden, 4-5 tahun sejumlah 24 responden, serta sisanya yaitu 34 lainnya sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Var	Item Pertanyaan	R Hitung	Hasil	Cronbach's Alpha	Keptusan
<i>Work Life Balance</i>	X1	0,754	Valid	0,880	Reliabel
	X2	0,739	Valid		Reliabel
	X3	0,507	Valid		Reliabel
Kompensasi	X4	0,633	Valid	0,880	Reliabel
	X5	0,527	Valid		Reliabel
Komitmen Organisasi	X6	0,634	Valid	0,880	Reliabel
	X7	0,676	Valid		Reliabel
	X8	0,759	Valid		Reliabel
Kinerja Karyawan	Y1	0,565	Valid	0,880	Reliabel
	Y2	0,752	Valid		Reliabel
	Y3	0,762	Valid		Reliabel
	Y4	0,643	Valid		Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan data (2022)

Pada tahap ini peneliti menggunakan uji validitas terhadap 100 responden. pengujian validitas variabel bebas pada tabel 1 dan dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel, yaitu sebesar 0,195. Pada tahap ini uji validitas untuk semua item pada variabel bebas dan variabel terikat dinyatakan valid, karena nilai r hitung lebih besar dari 0,195 dan nilai signifikansinya dibawah 0,05 (Ghozali, 2012).

Tabel 1 juga memberikan informasi bahwa baik pertanyaan pada variabel bebas maupun variabel terikat mempunyai konsistensi yang tinggi. Kuesioner penelitian konsisten maka dinyatakan kuesioner tersebut reliabel

dengan syarat nilai statistik *Cronbach's Alpha* sebesar lebih dari 0,60 (Sujarweni, 2014). Uji reliabilitas penelitian ini mempunyai nilai alpha diatas 0,60 maka dapat dikatakan layak untuk dilanjutkan pada tahap penelitian selanjutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Nilai Koefisien	T Hitung	Signifikansi	F Hitung	Adjusted R ²
<i>Work Life Balance</i>	0,418	2,280	0,028		
Kompensasi	0,555	2,620	0,012	15,6	0,50
Komitmen Organisasi	0,071	0,347	0,730		

Sumber: Hasil Pengolahan data (2022)

$$Y = 5,962 + 0,418X_1 + 0,555X_2 + 0,071X_3 + e$$

Model estimasi regresi dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi X1 memiliki nilai 0,418. Dapat disimpulkan *work life balance* meningkatkan 1 kali, maka peningkatan 41,8% pada kinerja karyawan perusahaan.
2. Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,555. Kesimpulan yang didapat menyatakan pengaruh kompensasi meningkat 1 kali, maka hal tersebut akan meningkatkan 55,5% pada kinerja karyawan perusahaan.
3. Nilai koefisien regresi X3 30,071 menyatakan menyatakan komitmen organisasi mengalami peningkatan 1 kali, maka peningkatan 7,1% pada kinerja karyawan perusahaan.

Pengujian Hipotesis dilakukan memiliki tujuan guna mengetahui apakah variabel bebas beserta dimensinya dapat mempengaruhi secara signifikan variabel terikat atau tidak. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini terdapat dua metode yaitu pengujian hipotesis secara simultan dan parsial.

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam tabel 2 tentang pengujian hipotesis parsial. Kesimpulan yang didapatkan menemukan bahwa variabel *work life balance* dan kompensasi mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Namun variabel komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai signifikansi yang lebih dari 0,05 dan t hitung yang kurang dari t tabel sebesar 2,014.

Pada pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat bahwa *work life balance*, kompensasi serta komitmen organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Kesimpulan tersebut ditarik dari signifikansi yang menunjukkan kurang dari 0,05 serta nilai f hitung lebih besar dari 2,84 (k: n-k/3: 45-3). Nilai *adjusted R Square* sebesar 0,50 menjelaskan pengaruh *work life balance*, kompensasi dan komitmen organisasi dapat menjelaskan kinerja karyawan perusahaan sebesar 50% namun 50% lainnya dijelaskan oleh variabelitas lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Pembahasan

Work Life Balance dan Kinerja Karyawan

Pada pengujian hipotesis pertama terbukti *work life balance* memiliki keterkaitan secara signifikan dengan kinerja karyawan PT. Shoenary Javanesia Inc. Menurut Sugiyono (2017) pengaruh antara 0,40-0,59 mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Pada pengujian hipotesis ini pengaruh *work life balance* memiliki nilai sebesar 0,418 yang artinya hubungan *work life balance* dengan kinerja karyawan PT. Shoenary Javanesia Inc mempunyai tingkatan sedang.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian oleh Luthfiyani (2019) dimana hasil penelitian *work life balance* memberikan pengaruh terhadap kinerja. *Work-life balance* berarti keseimbangan dalam hidup yang tidak mengabaikan aspek kehidupan pribadi dan tidak melupakan kewajiban dan tanggung jawab profesional dalam bekerja. Dengan keseimbangan yang didapatkan karyawan, baik kehidupan pribadinya dan tanggung jawab dalam berkerja, karyawan dapat meningkatkan kinerjanya terhadap suatu organisasi atau perusahaan karena terjadinya keseimbangan di dalam kehidupannya dan berjalan seiringan tanpa ada yang terbengkalai.

Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Pada pengujian hipotesis kedua terbukti bahwa kompensasi memberikan pengaruh dengan kinerja karyawan PT. Shoenary Javanesia Inc. Menurut Sugiyono (2017) pengaruh antara 0,40-0,59 mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Pada pengujian hipotesis ini pengaruh kompensasi mempunyai nilai sebesar 0,555 yang artinya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Shoenary Javanesia Inc mempunyai tingkatan sedang.

Penelitian mendapati hasil yang sama dengan riset yang dilakukan Nugraha dan Tjahjowati (2018) dimana hasil penelitian kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan sesuatu faktor yang positif dan secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja individu atau karyawan. Oleh karena itu pihak manajemen atau perusahaan semestinya memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan untuk mempertahankan sebuah motivasi kerja dan peningkatan kinerja karyawan.

Kompensasi sebagai bentuk usaha perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dasar individu atau karyawan seperti penghasilan, fasilitas keselamatan, fasilitas kesehatan, dan lain-lain. Dengan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan dasar karyawan ini, maka diharapkan dapat memicu motivasi untuk memenuhi kebutuhan pada tingkat yang selanjutnya atau yang lebih tinggi seperti kebutuhan penghargaan, kebutuhan akan sosial, dan self aktualisasi. Ketika pemenuhan kebutuhan tercapai maka akan mendorong individu dalam meningkatkan kinerjanya.

Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga tidak terbukti. Hal ini terjadi karena dalam penelitian menjelaskan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh dengan kinerja karyawan PT. Shoenary Javanesia Inc. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Marsoit *et al* (2018) dimana penelitian mengungkapkan bahwa komitmen organisasi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Tidak adanya pengaruh antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan karena karyawan melakukan pekerjaannya atas dasar karena mereka berorientasi dengan gaji. Dapat dikatakan bahwa karyawan bekerja bertujuan untuk tuntutan hidup. Ketika seorang karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang memiliki pendapatan lebih tinggi dengan proporsi pekerjaan yang sama, maka karyawan akan lebih memilih menyetujui penawaran tersebut dibandingkan harus tetap bekerja dengan perusahaan yang sama dengan gaji yang sama.

Hasil yang menunjukkan tidak adanya pengaruh antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan mendukung penelitian yang dilakukan (Suhardi *et al.*, 2021) serta (Manery *et al.*, 2018) dimana peneliti menemukan

bahwa komitmen organisasi tidak memiliki dampak terkait kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut diantaranya *work life balance* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Shoenary Javanesia Inc, dan pengaruhnya sebesar 0,418, Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Shoenary Javanesia Inc, dan pengaruhnya sebesar 0,555 dan komitmen Organisasi tidak memiliki hubungan dengan kinerja karyawan PT. Shoenary Javanesia Inc.

Saran

Saran yang diberikan kepada PT. Shoenary Javanesia Inc untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka, disarankan untuk memperhatikan faktor *work life balance* dan kompensasi yang diberikan. Saran tersebut diberikan karena dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa studi ini menyatakan hanya variabel *work life balance* serta kompensasi yang memberikan pengaruh signifikan dengan kinerja karyawan PT. Shoenary Javanesia Inc.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273-282.
- Bestari, D., & Prasetyo, A. R. (2019). Hubungan Antara Happiness At Work Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Telkom Witel Semarang. *Jurnal Empati*, 8(1), 33-39.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Harahap, A. E., Saleh, E., & Nurjannah, N. (2019). Pengaruh iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan: Analisis chi square. *SOROT*, 14(1), 1-9.
- Hoki, L., & Sofyan, S. (2019). Pengaruh

- Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Sukses Rezeki. *Jurnal Ilmiah Smart*, 3(1), 22–25.
- Hulasoh, E. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Pelanggan MNC Vision KPP Bogor. *JURNAL ILMIAH FEASIBLE: Bisnis, Kewirausahaan & Koperasi*, 4(1), 31–38.
- Luthfiyani, Z. (2019). Pengaruh Work-Life Balance dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT . Telkom Witel Jatim Surabaya Selatan. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 1(2), 1–171.
- Manery, B. R., Lengkong, V. P. K., & Saerang, R. T. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA*, 6(4), 1968–1977.
- Marsoit, P., Sendow, G., & Rumokoy, F. (2018). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4285–4294. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emb a/article/view/18393>
- Nadapdap, K. N. M. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1).
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(3), 24. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>
- Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 8(1), 29-36.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D)* (3 ed.). Alfabeta.
- Suhardi, A., Ismilasari, & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117–1124.
- Sujarweni, V. W. (2014). *SPSS untuk Penelitian. Pustaka Baru Press*.
- Tanujaya, L. R. (2015). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan