ALIANSI
Jurnal Manajemen & Bisnis

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CLICKHEART HOTOGRAPHY JAKARTA TAHUN 2023

Oleh : Budi Safari[1], Angga Nugraha[2], Dwi Lestari[2]
e-mail :

ABSTRACT

ClickHeart Photography business is one of the companies engaged in photography and social media management. In an effort to improve employee performance, one of the efforts that can be done is to pay attention to employee job satisfaction. The current problem is that job satisfaction has not been fully felt by all employees, as can be seen from the indicators of satisfaction, namely the nature of work, work environment, colleagues, leadership and salary. This study was a sample study with 34 respondents. The analytical tool used was quantitative analysis is performed using a simple linear regression formula. Based on the results, it shows that the calculation hypothesis obtained by the job satisfaction variable has a significance level of 0.000 and a calculated value of

7,330 > table of 0.349 and an R square value of 0.627. The magnitude of the correlation coefficient

is 0.627 or 62.7%. The result of the simple regression equation is as follows: Y = 10,525 + 0.448 X, which means that job satisfaction has a positive effect on employee performance in the ClickHeart Photography.The results of distributing questionnaires to employees for job satisfaction factors that the percentage of employees who can be classified as dissatisfied is caused by the nature of work, and salary while the highest percentage of employees who can be classified as low performers are: quality of work.

Keywords: Employee performance; Job atisfaction

PENDAHULUAN

Untuk mencapai tujuan perusahaan, peran manajemen sangat diperlukan untuk mengarahkan, mengatur, mengelola karyaawan atau Sumber Daya Manusianya agar dapat bekerja dengan efektif, efisien, dan produktif. Keseimbangan antara tuntutan dan kewajiban. Untuk mencapai keseimbangan antara tuntutan karyawan dengan tuntutan perusahaan, maka sumber daya manusia harus dikelola secara professional karena keseimbangan antara tuntutan karyawan dan kebutuhan perusahaan menjadi kunci terpenting untuk perkembangan perusahaan.

Visi dan misi perusahaan akan tercapai jika sumber daya manusianya berfungsi dengan baik dalam menjalankan suatu perusahaan. Oleh karena itu manajemen perusahaan harus mengarahkan dumber daya manusia yang ada agar visi dan misi perusahaan dapat tercapai secara efektif.dan bimbingan dari perusahaan. Karyawan sebagai bagian dari sumber daya manusia adalah orang yang bertanggung jawab dan merupakan faktor penting dalam memajukan perusahaan. Oleh karena itu karyawan harus memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh perusahaan agar mampu lemaksanakan tugasnya dengan baik. Manajemen akan terus berupaya untuk mengoptimalkan kinerja karyawan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik akan terlihat dari keterampilan dan optimalisasi kerja. Karyawan seperti ini adalah karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan dan akan menjadi model atau percontohan bagi karyawan lainnya karena setiap beban tugas yang diberikan kepadanya selalu diselesaikan dengan baik dan benar sehingga mencapai target kerja dan secara otomatis tujuan perusahaan juga tercapai. Jadi dengan kata lain, jika kinerja karyawannya baik maka tujuan perusahaan akan tercapai. Itulah sebabnya mengapa factor kinerja karyawan perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Indrawati (2013), Qureshi (2011), memperlihatkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja karyawannya. Artinya jika karyawan

* Dosen [1]Sekolah Tinggi Penerbangan AVIASI, [2]Universitas Mitra Bangsa

puas, maka kinerja akan baik. Kepuasan kinerja bersifat individu. Setiap orang akan berlainan satu sama lain dalam hal menilai kepuasan tergantung dari system dan keinginannya masing-masing. Semakin banyak kepuasan yang didapat karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai karyawan tersebut. Sebaliknya semakin sedikit kepuasan yang diperoleh karyawan maka semikin kecil pula kontribusi kinerja karyawan tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan antara lain kebijakan organisasi, kesempatan promosi, kesesuaian pekerjaan, lingkungan pekerjaan, termasuk perilaku atasan. Jika karyawan tidak puas, ada kemungkinan karyawan akan keluar dari perusahaan tersebut karena kepuasan kerja merupakan bentuk aktualisasi karyawan yang bisa dibanggakan. Karyawan yang puas terlihat dari jarangnya karyawan tersebut tidak hadir atau absen dan prestasi kerjanya sangat baik dibandingkan dengan karyawan lain yang merasa tidak puas dapat dipastikan hasil kerjanya juga rendah atau tidak produktif. Oleh karena itu kepuasan karyawan dalam bekerja akan menguntungkan perusahaan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Stephen Robbins (2001) kepuasan kerja terdiri dari beberapa factor, diantaranya :

1. Kebijakan promosi dan imbalan yang sesuai
2. Pekerjaan yang menantang mental akan memberi peluang kepada karyawan untuk menunjukan kreatifitas, keterampilan dan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut
3. Lingkungan kerja yang nyaman seperti uraian tugas yang jelas, kewenangan, komunikasi yang baik, tugas yang menantang, hubungan yang harmonis, saling menghargai, adanya peluang karir, merupakan fsktor-faktor yang perlu diperhatikan dengan baik oleh manajemen perusahaan karena hal tersebut akan mendukung peningkatan kinerja karyawan.
4. Rekan kerja yang bersahabat dan kompeten juga dapat menjadi faktor kepuasan kerja karyawan
5. Gaya kepemimpinan, tanggung jawab dan perilaku atasan merupakan salah satu unsur penting untuk mencapai kepuasan karyawan.

Kelima faktor kepuasan kerja tersebut di atas dapat memberikan arahan bagi perkembangan perusahaan selanjutnya. Penghargaan kinerja dapat mendukung sikap karyawan untuk tetap bersama perusahaan. Begitu pula dengan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk mendukung pekerjaannya, sarana dan prasarana, lingkungan kerja yang mendukung pekerjaan serta sikap atasan yang yang professional dan memotivasi karyawan merupakan hal yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Dengan demikian kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan yang baik, maka diperlukan kinerja yang baik pula dari para karyawannya. Hasil kerja karyawan dilakukan secara periodeik diukur dari hasil kerja secara keseluruhan seperti pencapaian target yang dihasilkan, ketepatan waktu, hubungan antar karyawan, dan sebagainya berdasarkan KPI (Key Performance Indicator) yang telah disepakati Bersama antara karyawan dengan pihak manajemen perusahaan. Hasil penilaian kinerja akan menetukan kenaikan gaji karyawan, bonus (jika ada), jenjang promosi, penghargaan lainnya untuk kepuasan dan kesejahteraan karyawan sebagai bentuk apresiasi dari manajemen karena tujuan perusahaan tercapai. Sebaliknya manajemen juga bisa memberikan sanksi kepada karyawannya mulai dari sanksi administrasi, tertundanya promosi, dan lain sebagainya jika kinerja karyawan dinilai tidak baik.

KAJIAN TEORI

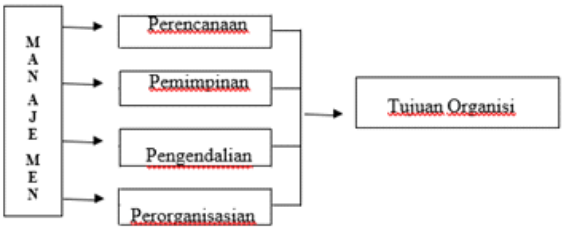
Pengertian Manajemen

Manajemen adalah bagaimana perusahaan bisa mengelola organisasinya dengan baik melaluia tahap perencanaan, pengorganisasian, pengaturan, pengelolaan sumber daya manusia (SDM), pengendalian untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan pengelolaan manajemen yang baik dan melibatkan seluruh karyawan akan memudahkan tercapainya tujuan perusahaan secara menyeluruh.

Menurut M Manulang (2001:10) pengertian manajemen adalah bahwa manajemen sebagai ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, , melakukan koordinasi dan evaluasi darip *human and natural resources* (terutama *human resources*) untuk mencapai tujuan perusahaann yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pendapat para ahli, manajemen terdiri dari :1. *Planning* (Perencanaan) 2. *Organizing (*Pengorganisasian), 3. *Leading* (Pemimpinan), 4. *Controlling (*Pengendalian)

Gambar 1
Empat Fungsi Pokok Manajemen



Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Bintoro dan Daryanto (2017:15) mengemukakan bahwa Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu atau cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia atau karyawan yang dimiliki perusahaan secara efisien dan efektif serta dapat dimanfaatkan secara optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Konsep manajemen sumber daya manusia atau MSDM, fokusnya adalah untuk mempromosikan keberhasilan perusahaan, sehingga untuk meningkatkan kinerja organisasi, dukungan manajemen sumber daya manusia sangat penting jika fungsi- fungsi tersebut merupakan tugas fungsional manusia. pengelolaan sumber daya.

Kepuasan Kerja

Stephen Robins (2001) menjelaskan bahwa kepuasann kerja antara lain terdiri dari faktor-faktor:

1. Pekerjaan yang menantang mental akan memberi peluang kepada karyawan untuk menunjukan kreatifitas, keterampilan dan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut
2. Kebijakan promosi dan imbalan yang sesuai
3. Rekan kerja yang bersahabat dan kompeten juga dapat menjadi faktor kepuasan kerja karyawan
4. Yang tidak kalah penting dalam kepuasan kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan, tanggung jawab dan perilaku atasan
5. Lingkungan kerja yang nyaman seperti uraian tugas yang jelas, kewenangan, komunikasi yang baik, tugas yang menantang, hubungan yang harmonis, saling menghargai, adanya peluang karir, merupakan fsktor-faktor yang perlu diperhatikan dengan baik oleh manajemen perusahaan karena hal tersebut akan mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Masih menurut Robbin (2001:182) bahwa kepuasan kerja adalah hal yang penting sekali karena dapat berpengaruh pada *Turn Over* Karyawan, Produktivitas, dan Kemangkiran,.

1. Kepuasan dan *Turn Over* Karyawan (tingkat keluarnya karyawan). sikap negatif seperti keluarnya karyawan bisa muncul karena ketidak puasan karyawan. Reaksi negative dapat muncul jika karyawan merasa tidak puas.
2. Kepuasan dan produktivitas. seorang karyawan yang puas dan bahagia adalah seorang karyawan yang bekerja secara produktif.
3. Kepuasan dan kemangkiran. Karyawan yang sering tidak masuk kerja atau sering mangkir dapat disebabkan karena karyawan tidak mendapatkan kepuasan atas sosial kerjanya.

Kinerja Karyawan

Pendapat Mangkunegara (2016:9) tentang kinerja bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas ataupun kuantitas yang dicapainya dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Sedangkan Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34) mengatakan yang dimaksud dengan kinerja adsalah merupakan suatu hasil kerja karyawan yang didapat oleh karyawan dalam melakukan tugasnya berdasarkan pada pengalaman, keahlian, keseriusan dan waktu"

Ratundo & Sackett (2002), berpendapat bahwa kinerja adalah seluruh perilaku atau tindakan yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagi tercapainya tujuan organisasi. Ada tiga komponen besar dari kinerja, adalah : kinerja kontra produktif (*counter productive performance*), kinerja keanggotaan (*citizenship performance*), dan kinerja tugas (*task performance*).

Penelitian Sebelumnya

Gusriani :

Gusriani dalam penelitiannya dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar, menerangkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan terhadap rekan kerja (p=0,003), kepuasan terhadap pekerjaan (p=0,000), dan kepuasan kerja kumulatif (p=0,047) terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji regresi linear berganda memperlihatkan, ada pengaruh signifikan antara kepuasan terhadap pekerjaan (p=0,000) terhadap kinerja kerja. Hasil perhitungan Koefisien regresi kepuasan kerja terhadap kinerja adalah positif ini menunjukan bahwa ada hubungan searah dan positif dengan korelasi cukup kuat yaitu R=0,539 (53,9%), sedangkan variabel kepuasan kerja juga berpengaruh sebesar R2=0,290 (29%) terhadap kinerja pegawai.

Novita Marlia :

Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung, adalah judul penelitian yang dilakukan oleh Novita Marlia dengan menggunakan SPSS menghasilkan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan Sig.F hitung sebesar 0.000<0.05. Hasil ini menghasilkan koefision korelasi sebesar 0,615 atau 61,5%.

Gilang Ramadhan :

Penelitian berikutnya yang dilakukan oleh Gilang Ramadhan dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Pegawai Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jakarta Barat. Dengan kesimpulan bahwa nilai ñ lebih kecil darinilai á (0,000 < 0,5) dan nilai t hitung > t table (6,068 > 6,19236) menunjukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawannya.

METODE

Dalam penelitian ini analisis yang dipakai adalah analisis kuantitatif sederhana (dengan rumus regresi linier). Penerliatian yang dilakukan di Perusahaan ClickHeart Photography pada bulan Maret dengan sampel karyawan melalui kuesioner. Setiap pertanyaan yang diajukan diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Hasilnya, didesripsikan secara naratif. Uji normalitas, uji homogenitas dan uji linieritas dilakukan sebelum melakukan analisis kuantitatif dilakukan analisis regresi linier sederhana, analisis korelasi dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dan reliabilitas

Hasil uji validitas (SPSS-25) - *Korelasi Products Moment* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Uji Validitas pada Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan	r-hitung	Hasil	r-tabel	Keterangan
1	0,678	>	0,349	Valid
2	0,559	>	0,349	Valid
3	0,326	>	0,349	Tidak Valid
4	0,248	>	0,349	Tidak Valid
5	0,736	>	0,349	Valid
6	0,731	>	0,349	Valid
7	0,687	>	0,349	Valid
8	0,720	>	0,349	Valid
9	0,547	>	0,349	Valid
10	0,712	>	0,349	Valid
11	0,859	>	0,349	Valid
12	0,472	>	0,349	Valid
13	0,805	>	0,349	Valid
14	0,546	>	0,349	Valid
15	0,617	>	0,349	Valid

Sumber : Data diolah SPSS

Tabel 2. Uji Validitas pada Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	r-hitung	Hasil	r-tabel	Keterangan
1	0,812	>	0,349	Valid
2	0,701	>	0,349	Valid
3	0,831	>	0,349	Valid
4	0,795	>	0,349	Valid
5	0,814	>	0,349	Valid
6	0,606	>	0,349	Valid
7	0,824	>	0,349	Valid
8	0,773	>	0,349	Valid
9	0,718	>	0,349	Valid

Sumber : Data diolah SPSS

Tabel 2, Semua pernyataan pada variabel kepuasan kerja adalah valid, artinya bahwa seluruh pernyataan dalam variabel kepuasan kerja digunakan secara keseluruhan.

Tingkat konsistensi kuesioner dapat terlihat dari hasil uji reliabilitas. Uji reliabilitas pada variabel kinerja karyawan menghasilkan angka Cronbach"s Alpha 0,892 artinya termasuk tinggi. Hasil ini dapat dilihat pada tebel 3:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.892	15

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.907	9

Uji normalitas

Hasil uji normalitas *Kolmogorov – Smirnov*. Diperoleh hasil signifikasi dengan tingkat kepuasan kerja sebesar 0,34. Ini berarti bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Yang artinya data terdistribusi normal. Demikian pula dengan variabel kinerja karyawan dengan hasil signifikansi 0,190. Jadi dari kedua variable ini semuanya terdistribusi dengan normal. Terlihat pada Tabel 4 dibawah ini.

Tabel 4
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.58392368
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.126
	Negative	-0.075
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.190[c]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data diolah SPSS

Uji Koefisien Korelasi

Bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dan variabel kepuasan kerja (X) memiliki nilai signifikansi 0,000 < 0,05 yang artinya bahwa semua variable tersebut berkorelasi satu sama lain dengan bisa terlihat dari nilai kepuasan kerja (X) sebesar 0,812 dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,678. Hal ini dapat dilihat pada table 5

Tabel 5
Uji Regresi Koefisien Korelasi

Correlations			
		Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.678**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	34	34
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.812**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	34	34
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber : Data diolah SPSS

Uji Hipotesis

Nilai t-hitung sebesar 7.330 > ttabel 0,349. Ini berarti bahwa Ha diterima, yang artinya bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi variabel kepuasan kerja < 0,00 (0,000 < 0,05) dan nilai t-hitung > t-tabel (7,330 > 0,349).

Tabel 6
Output Regresi Linier sederhana

Coefficie								
Mode l		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.525	3.755		2.803	0.009		
	X1	0.448	0.061	0.79	7.330	0.000	1.000	1.000
a. Dependent								

Sumber : Data diolah SPSS

Regresi Linier - Y = a +bX
Keterangan:
a = konstanta
b = koefisien regresi
Y = variabel dependen yang diprediksikan (variabel kinerja karyawan).
X = variabel independen (variabel kepuasan kerja).

Dari tabel 6, apabila rumus Y = a + bX diisi, maka menghasilkan Y = 10.525 + 0,448 X

Ini menunjukan persamaan regresi liniernya adalah: kepuasan kerja dengan kinerja karyawan diukur menggunakan instrument ini, maka setiap bertambah 1% nilai kepuasan kerja maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,448., sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) hasilnya positif dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000 < 0,05. Jadi variabel kepuasan kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

Tabel 7
Output Koefisien Determinasi

Model Summary[b]				
Mode l	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792[a]	.627	.615	2.62399
a. Predictors: (Constant), X1				
b. Dependent Variable: Y1				

Sumber : Data diolah SPSS

Koefisien determinasi atau Angka *R Square* sebesar 0,627 atau 62,7%. Hal ini mengandung arti bahwa variabel X (kepuasan kerja) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) sebesar 62,7%. Sisa nilai sebesar 37,3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

Dari hasil penelitian diatas tampak bahwa faktor kepuasan kerja seperti lingkungan kerja, sifat pekerjaan, kepemimpinan, rekan kerja, dan gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan ClickHeart Photography.

Pekerjaan yang bersifat monoton, akan menyebabkan kebosanan pada karyawan ClickHeart Photography. Untuk mengurangi kebosanan dapat dilakukan kegiatan seperti melakukan variasi pekerjaan seperti *brainstorming*, dan pengelolaan *time management* yang baik

Lingkungan kerja, juga dapat membantu tercapainya prestasi individu yang baik. Demikian pula dengan faktor lingkungan organisasi seperti uraian tugas yang jelas, hubungan kerja yang harmonis, kewenangan, komunikasi yang efektif, suasana kerja yang saling menghargai dan dinamis ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan di ClickHeart Photography

Masalah kepemimpinan yang tidak tegas atau pilih kasih juga dapat berdampak pada kinerja karyawan seperti karyawan yang absen / tidak hadir tidak ditegur tetapi ada Sebagian karyawan yang jika tidak hadir mendapat teguran. Sedangkan pada indikator gaji, jika karyawan merasa gajinya mencukupi maka akan berdampak antara kepuasan kerja dengan peningkatan kinerjanya.

KESIMPULAN

Hasil penelitian di Unit Usaha ClickHeart Photography menunjukan :

1. Kepuasan kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan nilai t-hitung sebesar 7.330 > t-tabel 0,349. ini artinya adalah Ha diterima, yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2. Perhitungan R Square sebesar 0,627 atau 62,7%. Menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan yang cukup kuat.

DAFTAR PUSTAKA

Gilang Ramadhan. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Pegawai Bank BNI

Syariah Kantor Cabang Jakarta Barat. UIN. Jakarta.

Novita Marlia. 2010. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan CV Alam

Prima Komputer. Bandar Lampung. Unila. Bandar Lampung.

Mudawamah, Siti. 2020. Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Tingkat Kepuasan Nasabah Pada

Asuransi Jiwa Bersama Bumuputera 1912 Syariah Cabang Ciputat. UIN. Jakarta.

Gusriani. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten

Takalar. UIN Alaudin Makassar. Makassar.

Elsa Tiara. 2019. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Armadian Perkasa

Jakarta. Unindra. Jakarta.

Kartika Amalia. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Agen PT.

Jasaraharja Putera Cabang Jakarta. Universitas Indonesia. Jakarta

Ernawati dan Ambarini. 2010. Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating, Jurnal Ekonomi dan

Kewirausahaan, pp. 100-112.

Sukaraja, R. dan Machasin (2015) Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau, Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, vol. Vol. VII, Mei, pp. 270-284.

James A. F, Stoner. 1995. Pengantar Manajemen. Diterjemahkan oleh Al Fansus Sira it. Penerbit

Erlangga. Jakarta.

Tinneke, E., M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jawa Timur : CV.

R.A.De.Rozarie

Selvi Mardiana. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen

Organisasi Pada Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk. Harmoni Jakarta. Trisakti. Jakarta