

**SKRIPSI**

**PENGARUH PEMBELAJARAN PERUSAHAAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT APL  
DENGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN PERUSAHAAN**



**DIAJUKAN OLEH :**  
**NAMA : WENDY ARYA**  
**NIM : 115190218**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**JAKARTA**  
**2023**

# **SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : WENDY ARYA  
N. P. M. : 115190218  
PROGRAM/JURUSAN : S1 MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH PEMBELAJARAN PERUSAHAAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT AGUNG PODOMORO LAND DENGAN  
KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN  
PERUSAHAAN SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENSI**

Jakarta, 1 Desember 2023

Pembimbing,

Dr. Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**JAKARTA**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : WENDY ARYA  
N. P. M. : 115190218  
PROGRAM/JURUSAN : S1 MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH PEMBELAJARAN PERUSAHAAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT AGUNG PODOMORO LAND DENGAN  
KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN  
PERUSAHAAN SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENSI**

telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal [ ] dan dinyatakan lulus,  
dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : [ ]
2. Anggota Penguji : - [ ]  
- [ ]

Jakarta, [ ]

Pembimbing

Dr. Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M.

## ***ABSTRACT***

**UNIVERSITY TARUMANAGARA**  
**FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS**  
**JAKARTA**

(A) WENDY ARYA (115190218)

(B) *THE EFFECT OF CORPORATE LEARNING ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT AGUNG PODOMORO LAND WITH JOB SATISFACTION AND COMMITMENT COMPANY AS A VARIABLE INTERVENTION*

(C) xvi + 73 pages, 2023, 14 tables, 2 pictures, 6 appendices

(D) HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

(E) *Abstract: Effective human resource (HR) management is very important for every business or organization. An effectively managed business will be able to maintain its human resources at a high standard. The aim of this research is to analyze whether there is an influence of corporate learning on employee performance through job satisfaction and corporate commitment at PT Agung Podomoro Land in Jakarta. Data was collected through questionnaires. Research analysis uses quantitative Structural Equation Modeling (SEM). Data was processed using SmartPLS software version 3.3.3. The research results show that there is an influence of company learning on employee performance through job satisfaction and company commitment. It is hoped that the research results can provide input to companies in paying attention to the importance of corporate learning variables, employee performance, company commitment and job satisfaction.*

(F) *Keywords: Corporate Learning, Employee Performance, Job Satisfaction, Commitment Company*

(G) Reference List: 17 (2002 – 2023)

(H) Dr. Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M.

## **ABSTRAK**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**JAKARTA**

(A) WENDY ARYA (115190218)

(B) PENGARUH PENGARUH PEMBELAJARAN PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT AGUNG PODOMORO LAND DENGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN PERUSAHAAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENSI

(C) xvi + 73 halaman, 2023, 14 tabel, 2 gambar, 6 lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak: Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif sangat penting bagi setiap bisnis atau organisasi. Bisnis yang dikelola secara efektif akan mampu mempertahankan sumber daya manusianya pada standar yang tinggi. Tujuan riset ini ialah menganalisa apakah terdapat pengaruh pembelajaran perusahaan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan komitmen perusahaan pada PT Agung Podomoro Land di Jakarta. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Analisa riset menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) secara kuantitatif. Data diolah dengan menggunakan software SmartPLS versi 3.3.3. Hasil riset menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pembelajaran perusahaan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan komitmen perusahaan. Hasil riset diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan dalam memperhatikan pentingnya variabel pembelajaran perusahaan, kinerja karyawan, komitmen perusahaan, dan kepuasan kerja.

(F) Kata Kunci: Pembelajaran Perusahaan, Kinerja Karyawan, Komitmen Perusahaan, Kepuasan Kerja

(G) Daftar Acuan: 17 (2002 – 2023)

(H) Dr. Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M.

## **HALAMAN MOTTO**

*Ora Et Labora*

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

*Karya ini saya persembahkan, untuk semua pihak yang telah mendukung saya dalam menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik*



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmat-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini yang berjudul **“Pengaruh Pembelajaran Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan PT Agung Podomoro Land Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Perusahaan Sebagai Variabel Intervensi”** dengan baik dan tepat waktu. Tugas akhir atau skripsi ini dibuat dengan tujuan memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan kontribusi dan masukkan seperti bimbingan, dukungan, motivasi, serta doa kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan baik, yakni:

1. Bapak Dr. Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M. selaku Dosen Pembimbing Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta penuh kesabaran dalam membimbing serta memberikan pengarahan pada penulis selama proses penulisan dan penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widodoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara
5. Teman penulis di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara

6. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu oleh penulis, yang telah membantu penulis dari awal perkuliahan hingga selesainya proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dari semua pihak yang bersifat membangun guna untuk menyempurnakan riset ini. Akhir kata, semoga riset ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Jakarta, 18 Desember 2023

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>ABSTRACT</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vi
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	vii
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	viii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>A. Permasalahan</b> .....	1
<b>1. Latar Belakang Masalah</b> .....	1
<b>2. Identifikasi Masalah</b> .....	4
<b>3. Batasan Masalah</b> .....	4
<b>4. Rumusan Masalah</b> .....	5
<b>B. Tujuan dan Manfaat</b> .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	7
<b>A. Gambaran Umum Teori</b> .....	7
<b>B. Definisi Konseptual Variabel</b> .....	8
<b>C. Kaitan Antara Variabel-Variabel</b> .....	12
<b>D. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis</b> .....	15
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	17
<b>A. Desain Penelitian</b> .....	17
<b>B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel</b> .....	17
<b>1. Populasi</b> .....	17
<b>2. Teknik Pemilihan Sampel</b> .....	17
<b>3. Ukuran Sampel</b> .....	18
<b>C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen</b> .....	18

<b>D. Analisis Validitas dan Reliabilitas</b> .....	22
<b>1. Validitas</b> .....	22
<b>2. Reliabilitas</b> .....	24
<b>E. Analisis Data</b> .....	25
<b>1. Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model Analysis</i>)</b> .....	25
<b>2. Analisis Model Struktural</b> .....	25
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	27
<b>A. Deskripsi Subjek Penelitian</b> .....	27
<b>B. Deskripsi Objek Penelitian</b> .....	30
<b>i. Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan</b> .....	31
<b>ii. Statistik Deskriptif Pembelajaran Perusahaan</b> .....	32
<b>iii. Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja</b> .....	33
<b>iv. Statistik Deskriptif Komitmen Perusahaan</b> .....	34
<b>C. Hasil Analisis Data</b> .....	35
<b>D. Pembahasan</b> .....	41
<b>i. Pengaruh Komitmen Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan</b> .....	41
<b>ii. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</b> .....	42
<b>iii. Pengaruh Pembelajaran Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan</b> .....	42
<b>iv. Pengaruh Pembelajaran Perusahaan Terhadap Komitmen Perusahaan</b> .....	43
<b>v. Pengaruh Pembelajaran Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja</b> .....	43
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	44
<b>A. Kesimpulan</b> .....	44
<b>B. Implikasi Manajerial</b> .....	45
<b>C. Keterbatasan</b> .....	46
<b>D. Rekomendasi untuk Penelitian Mendatang</b> .....	46
<b>DAFTAR BACAAN</b> .....	48
<b>LAMPIRAN</b> .....	49
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	71
<b>HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN</b> .....	72

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran .....	16
Gambar 4.1. Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i> .....	39

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel .....	19
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	27
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	28
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	28
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	29
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan .....	30
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pembelajaran Perusahaan .....	31
Tabel 4.7. Tanggapan Responden Atas Pernyataan Kepuasan Kerja .....	32
Tabel 4.8. Tanggapan Responden Atas Pernyataan Komitmen Perusahaan .....	33
Tabel 4.9. Tanggapan Responden Atas Pernyataan Kinerja Karyawan .....	34
Tabel 4.10. Hasil Analisis Koefisien Determinan ( $R^2$ ).....	35
Tabel 4.11. Hasil Analisis <i>Cross-Validated Redundancy</i> ( $Q^2$ ) .....	36
Tabel 4.12. Hasil Analisis <i>Effect Size</i> ( $f^2$ ).....	36
Tabel 4.13. <i>Path Coefficient</i> dan Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i> .....	37
Tabel 4.14. Rekapitulasi Hasil Penelitian .....	40

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian .....	50
Lampiran 2. Hasil Kuesioner dan Tanggapan Responden.....	55
Lampiran 3. Hasil Uji Partial Least-Square.....	67
Lampiran 4. Hasil Outer Loading.....	68
Lampiran 5. Hasil Bootstrapping.....	69
Lampiran 6. Profil Objek Penelitian.....	70

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Permasalahan**

#### **1. Latar Belakang Masalah**

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif sangat penting bagi setiap bisnis atau organisasi. Bisnis yang dikelola secara efektif akan mampu mempertahankan sumber daya manusianya pada standar yang tinggi. Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas juga membantu bisnis menjadi lebih kompetitif. Dalam hal ini, dunia usaha seringkali mengalokasikan uang tunai untuk pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia yang unggul. Untuk mempertahankan calon pegawai dan mencegahnya menduduki jabatan di perusahaan lain, perusahaan juga memperhatikan kesejahteraan pekerjanya.

Dalam proses menjadikan bisnis semakin kompetitif, sumber daya manusia (SDM) juga tidak kalah pentingnya. Sumber daya manusia yang baik sangat penting untuk mengatur, melaksanakan, dan mengelola proses produksi serta seluruh operasi bisnis lainnya. Mereka juga harus mampu membuat rencana yang secara efektif meramalkan potensi kejadian di masa depan. Jika suatu organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang menginspirasi orang untuk bekerja, memfasilitasi kolaborasi antara individu dan kelompok, serta mendorong inisiatif dan inovasi, maka organisasi tersebut dapat mencapai tingkat produktivitas tertentu.

Perusahaan umumnya melakukan pembelajaran Perusahaan atau organisasi guna beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di dalam



lingkungan internal dan eksternal Perusahaan dimana Perusahaan berusaha untuk menciptakan, menjaga, dan mentransfer pengetahuan di dalam sebuah Perusahaan. Perusahaan tentunya berkembang secara dinamis seiring perkembangan zaman dan mampu beradaptasi dengan segala perubahan yang mana didorong dan dimotivasi dari pembelajaran Perusahaan secara berkesinambungan. Hal senada juga dijelaskan oleh Sowang dan Hidayah (2023) dimana dengan melakukan pembelajaran perusahaan akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan khususnya mengenai kinerja perusahaan.

Kepuasan kerja setiap orang berbeda-beda. Bergantung pada rangkaian nilai mana yang paling tepat menggambarkannya, setiap orang merasa puas pada tingkat yang berbeda. Semakin banyak keinginannya diikuti saat melakukan aktivitas, semakin puas dia terhadapnya. Oleh karena itu, kepuasan kerja secara umum dapat dilihat sebagai hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, bergantung pada bagaimana perasaan pekerja terhadap pekerjaan mereka. Pada kenyataannya, kebahagiaan kerja dapat memengaruhi perasaan seseorang ketika tetap berada di posisinya saat ini atau meninggalkan organisasi (Prisillya dan Turangan, 2020).

Masalah kinerja pada dasarnya berkaitan dengan prosedur, hasil, dan efektivitas; dalam hal ini prestasi kerja atau performance merujuk pada kaliber dan volume pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang pekerja atau karyawan dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat mencapai suatu hasil kerja sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing guna mencapai tujuan organisasi secara sah, sepanjang pencapaian tersebut tidak melanggar hukum atau moral.

Prestasi seperti ini disebut dengan kinerja. Kinerja juga diartikan sebagai pencapaian hasil atau tingkat pencapaian pada tingkat organisasi. Sowang dan Hidayah (2023) menjelaskan bahwa perusahaan yang memiliki kinerja yang baik tentunya berdampak positif bagi perkembangan bisnis perusahaan baik secara langsung dan atau tidak langsung.

Fenomena yang terjadi di industri yang berkaitan dengan masalah kinerja dari karyawan ialah banyak dipengaruhi oleh beragam faktor antara lain disebabkan oleh pembelajaran Perusahaan, kepuasan kerja dan komitmen Perusahaan dimana hal ini menjadikan motivasi karyawan bekerja di perusahaan secara lebih produktif dan efektif. Selanjutnya kepuasan kerja karyawan di perusahaan atau organisasi akan memberikan dampak yang positif pada kinerja yang dihasilkan karyawan secara optimal dalam perusahaan atau organisasi. Secara langsung Hendri (2018) menjelaskan bahwa komitmen Perusahaan pada dasarnya merupakan aspek penting dalam sebuah Perusahaan guna mendukung pertumbuhan bisnis Perusahaan secara mumpuni guna mencapai tujuan Perusahaan.

Sebagai acuan riset ini, peneliti menggunakan jurnal acuan dari Hendri (2018) yang meneliti pengaruh dari pembelajaran perusahaan pada kepuasan kerja dan komitmen perusahaan serta pada kinerja karyawan dimana pada penelitian ini juga Hendri (2018) melakukan analisa pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan serta analisa pengaruh komitmen perusahaan pada kinerja karyawan serta berusaha menutup gap atas hasil riset terdahulu.

Pada riset ini, peneliti mengambil subjek riset dari Agung Podomoro Land (APL) sebagai salah satu perusahaan properti terkemuka di Indonesia yang sudah dipercaya oleh publik serta beragam pemangku kepentingan

Perusahaan secara berkesinambungan. Dalam menjalankan kegiatan usahanya tentunya Perusahaan properti APL juga berusaha memfokuskan pada pentingnya manajemen sumber daya manusia yang menjadi aset Perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya secara berkelanjutan dengan memahami pentingnya pembelajaran Perusahaan, kepuasan kerja dari para karyawan Perusahaan serta komitmen Perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja Perusahaan baik secara langsung dan atau tidak langsung.

## **2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang yang tertulis, penulis memberikan informasi tentang masalah yang akan digunakan sebagai bahan penelitian:

- a. Perusahaan perlu melakukan pembelajaran perusahaan sehingga tercipta nilai tambah yang bernilai bagi kepentingan seluruh pemangku perusahaan
- b. Perusahaan perlu mengkaji secara lebih mendalam permasalahan kepuasan kerja karyawan yang berkorelasi positif pada kinerja karyawan secara langsung dan atau tidak langsung
- c. Komitmen Perusahaan perlu diterapkan dan diimplementasikan secara optimal guna memberikan kontribusi positif pada kinerja karyawan

## **3. Batasan Masalah**

Mengacu pada identifikasi masalah maka peneliti bermaksud untuk membatasi subyek riset yang akan dilakukan yaitu penelitian dilakukan di PT APL dengan objek riset pada variabel pembelajaran Perusahaan, kepuasan kerja dari karyawan, komitmen Perusahaan dan kinerja Perusahaan.

#### **4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari beberapa masalah sebelumnya, penulis merumuskan masalah riset yang akan diteliti:

1. Apakah pembelajaran perusahaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT APL?
2. Apakah pembelajaran perusahaan berpengaruh terhadap komitmen perusahaan pada PT APL?
3. Apakah pembelajaran perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT APL?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT APL?
5. Apakah komitmen perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT APL?

#### **B. Tujuan dan Manfaat**

##### **1. Tujuan**

Ada tujuan yang ingin di sampaikan dalam penelitian ini, di antara nya:

1. Menguji pengaruh pembelajaran perusahaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT APL
2. Menguji pengaruh pembelajaran perusahaan berpengaruh terhadap komitmen perusahaan pada PT APL
3. Menguji pengaruh pembelajaran perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT APL
4. Menguji pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT APL
5. Menguji pengaruh komitmen perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT APL

## **2. Manfaat**

Ada juga manfaat yang ingin di sampaikan dalam penilitan ini, di antara nya:

- a) Bagi perusahaan: hasil penelitian ini bisa memberikan informasi dan menjadi bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam mengembangkan pola strategi manajemen sumber daya manusia yang benar dan juga bisa menjadi bahan masukan tambahan untuk perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja.
- b) Bagi penulis: penelitian ini menjadi sarana untuk penulis supaya bisa menerapkan ilmu pengetahuan dan informasi yang diperoleh selama mengenyam pendidikan dibangku perkuliahan ini tentunya, terutama dalam bidang manajemen SDM.
- c) Bagi masyarakat: penelitian ini bermanfaat dalam memberikan gambaran umum kepada masyarakat umum mengenai ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia baik dalam segi teoritis dan implementasinya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adeoye, A.O. & Fields, Z. (2014). Compensation Management and Employee Job Satisfaction: A Case of Nigeria. *Journal Social Science*, 41(3), 345-352
- Awan, A.G. & Asghar, I. (2014). Impact Of Employee Job Satisfaction on Their Performance. A Case Study of Banking Sector in Muzaffargarh District, Pakistan. *Global Journal of Human Resource Management*, 2(4), 71-94
- Ferdinand, A. T. (2011). *Metode Penelitian Manajemen, Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Thesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang, Penerbit Universitas Diponegoro
- Fred Luthans. (2011). *Organizational Behaviour*, Edisi 12, Penerbit: McGraw-Hill, New York
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Penerbit: Universitas Diponegoro, Semarang
- Hasibuan. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta
- Muljani, Ninuk. (2002). Kompensasi Sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja, *Jurnal anajemen & Kewirausahaan*, 4 (2)
- Oktari, Y. S. (2020, July 29). Sumber Daya manusia untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif yang Berkelanjutan dalam Suatu Organisasi. PPMKP - Pusat 160 Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian. Retrieved from <http://ppmkp.bppsdmp.pertanian.go.id/sumber-daya-manusia-untuk-mencapaikeunggulan-kompetitif-yang-berkelanjutan-dalam-suatu-organisasi/>
- Perera, G.D.N., Khatibi, A., Navaratna, N., & Chinna, K. (2014). Job Satisfaction and Job Performance Among Factory Employees in Apparel Sector. *Asian Journal of Management Sciences & Education*, 3(1), 96-104
- Pradhan, R. K. & Jena, L.K. (2016). Employee Performance At Workplace: Conceptual Model And Empirical Validation, *Business Perspectives and Research*, 5(1), 1-17
- Prisillya dan Turangan. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Niat Untuk Berpindah. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 2, No. 2

- Robbins, Stephen P. (2018). *Perilaku Organisasi*, Jilid I. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Sowang dan Hidayah. (2023). Pengaruh Pembelajaran Organisasi dan Orientasi Kewirausahaan terhadap Kinerja UMKM Kuliner. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. Vol. 5, No. 3
- Sukidi dan Farid. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 18 (2)
- Supardi. (2013). *Aplikasi Sttistika Dalam Penelitian, Konsep Statistika yang lebih Komprehensif*, Edisi Revisi, Cetakan Pertama, Penerbit: Change Publication, Jakarta
- Widjaja dan Supriyatna. (2020). Pengaruh Strategi Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol. 4. No. 2
- YKKS. (2021). *Pedoman Kekaryawanan*. Semarang: Yayasan Kesejahteraan Keluarga Soegijapranata