

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU PENGEMBANGAN KARYAWAN DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT SARAYA ANUGRAH SIDOARJO

Chantika Primadani
Sumiati

e-mail: primadanichantika@gmail.com
Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Abstract. *This study aims to analyze the effect of Individual Characteristics, Employee Development, and Employee Commitment on job satisfaction and employee performance that can be used as a reference for the management of good and appropriate work so that it can benefit the company as a whole. The population in this study used all employees in PT Saraya with a sample of 98 employees. In this study the sampling technique used was saturated samples. The variables used in this study are Individual Characteristics, Employee Development, Employee Commitment, Job Satisfaction, and Performance. This study uses a Smart PLS (Partial Least Square) analysis tool to determine the effect of these variables. The results of this study indicate that Individual Characteristics variables have a significant effect on Job Satisfaction, Employee Development has a significant effect on Job Satisfaction, Employee Commitment has a significant effect on Job Satisfaction, Individual Characteristics have a significant effect on Performance, Employee Development has a significant effect on Performance, Employee Commitment has a significant effect on Performance, and Job Satisfaction have a significant effect on Performance.*

Keywords : *Karakteristik Individu, Pengembangan Karyawan, Komitmen Karyawan, Kepuasan Kerja dan Kinerja*

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan tentu memiliki suatu manajemen yang digunakan untuk menata serta mengelola karyawan-karyawan yang ada di dalamnya. Salah satu aspek manajemen yang perlu mendapatkan perhatian khusus adalah karyawan, yang mana sering disebut sebagai sumber daya manusia.

Robbins (2006:46) menyatakan karakteristik individu mempunyai peran yang berbeda pada setiap individu pada perusahaan. Pegawai dengan karakteristik yang baik akan menjadikan pegawai tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi optimal dan sangat baik pengaruhnya bagi perusahaan. Begitupun sebaliknya, pegawai dengan karakteristik yang buruk akan menghambat perusahaan dalam beroperasi dan berkembang.

Pengembangan karyawan adalah pengembangan kemampuan seorang karyawan dalam perusahaan. Apabila di dalam sebuah perusahaan pengembangan karyawannya meningkat maka kinerja karyawan akan lebih tinggi.

Komitmen karyawan adalah keterikatan karyawan dalam perusahaan yang ditunjukkan dalam kewajibannya pada perusahaan, seperti setia pada perusahaan, tidak menyebar luaskan rahasia perusahaan, tidak menjelek-jelekan perusahaan

guna untuk membuat perusahaan lebih maju dan berkembang.

Orang-orang yang mampu mempunyai komitmen kepada pekerjaannya akan bisa meraih kepuasan dalam pekerjaannya. Karyawan yang berkomitmen termotivasi karena faktor internal dan bukan karena faktor eksternal.

Seseorang yang menyukai pekerjaannya akan lebih meningkatkan kepuasan kerja kepada perusahaan. Lama penyelesaian merupakan pencerminan perasaan seseorang terhadap perasaannya.

Kinerja merupakan seberapa baik karyawan memenuhi syarat sebuah pekerjaan. Kinerja adalah tugas-tugas dari perusahaan yang membentuk sebuah pekerjaan. Kinerja juga akan membantu setiap karyawan semakin banyak mengerti tentang pekerjaannya di perusahaan. Selain dapat meningkatkan kualitas yang baik, kinerja juga dapat membantu karyawan untuk mendapatkan kepuasan kerja.

Terkait dengan hal tersebut, terdapat beberapa karyawan dalam perusahaan *tour and travel* ini kurang memiliki kesadaran yang tinggi, yakni ditunjukkan dengan rendahnya empati yang dimiliki karyawan pada perusahaan. PT. Saraya Anugrah adalah salah satu perusahaan yang mengurus perjalanan wisata religi, haji, dan umroh.

PT Saraya Anugrah sudah berdiri sejak tahun 2013 yang berlokasi di Jl. Raya Kletek 194

Taman Sidoarjo. Berdasarkan hasil observasi awal, menunjukkan bahwa terdapat konflik yang terjadi pada karyawan PT. Saraya Anugrah.

Konflik tersebut adalah perilaku karyawan yang tidak mau menolong rekan kerja lain, tidak bersikap sportif, saat kondisi perusahaan buruk karyawan justru sibuk dengan urusan pribadi karyawan itu sendiri, kurang bisa mematuhi peraturan perusahaan, kurang berinisiatif dalam melakukan pekerjaan, terkadang lupa menginformasikan kepada para jamaah apabila ada perubahan yang berkaitan dengan proses keberangkatan umroh.

Berdasarkan pada konflik tersebut maka peneliti akan meneliti apakah karakteristik individu, pengembangan karyawan dan komitmen karyawan, dengan sikap karyawan yang acuh terhadap atasan maupun jamaah haji. Maka judul yang diambil dalam penelitian ini adalah "Pengaruh Karakter Individu, Pengembangan Karyawan, dan Komitmen Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT Saraya Anugrah Sidoarjo Jawa Timur".

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menginterpretasikan:

- 1 Pengaruh signifikan Karakteristik Individu pada Kepuasan Kerja.
- 2 Pengaruh signifikan Pengembangan Karyawan pada Kepuasan Kerja.
- 3 Pengaruh signifikan Komitmen Karyawan pada Kepuasan Kerja.
- 4 Pengaruh signifikan Karakteristik Individu pada Kinerja
- 5 Pengaruh signifikan Pengembangan Karyawan pada Kinerja.
- 6 Pengaruh signifikan Komitmen Karyawan pada Kinerja.
- 7 Pengaruh signifikan Kepuasan Kerja pada Kinerja.

Landasan Teori

Pada penelitian ini menggunakan equity theory atau teori keadilan oleh Adam dalam Anwar Prabu Mangkunegara (1993:72) menyatakan bahwa puas ataupun tidak puasnya seorang pegawai tergantung dengan input dan outputnya. Jika keduanya adil maka kepuasan akan lebih meningkat dan sebaliknya.

Karakteristik Individu

Ratih Hurriyati (2005:79) menyatakan bahwa karakteristik individu adalah suatu proses yang menggerakkan perilaku individu untuk lebih baik dalam menjalankan pekerjaannya. Karakteristik individu merupakan ciri khas dari seseorang sejak ia dilahirkan.

Karakteristik individu yang baik akan membawa kinerja karyawan semakin baik, hal ini sesuai dengan hasil penelitian Sumantri (2019) bahwa Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini juga di dukung oleh hasil penelitian

Pengembangan Karyawan

Pengembangan karyawan adalah suatu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan teoritis, konseptual, dan moral karyawan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan jabatan. Pengembangan karyawan ini berupa pelatihan dan pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan menurut Malayu Hasibuan (2005).

Komitmen Karyawan

Menurut Gibson (2006:184) komitmen karyawan adalah sikap dari seorang karyawan atau tindakan yang memberikan dukungan kepada perusahaan yang dilakukan oleh karyawan kepada unit organisasi.

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi dapat meningkatkan kinerjanya, sebagaimana hasil penelitian Arina Nurandini, Eisha Lataruva (2014) bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sama halnya dengan hasil penelitian Eva Rachmawati, Siti Mujanah, Wiwik Retnaningsih (2018) yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja

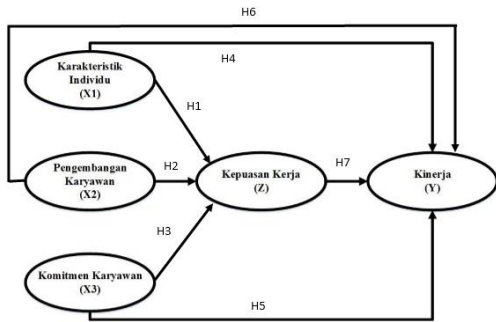
Hasibuan (2001:202) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu tindakan yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya seperti menyukai pekerjaan. Hal tersebut dapat dilihat dalam prestasi kerjanya, kedisiplinan, dan sikapnya dalam bekerja.

Kinerja

Menurut Anwar Mangkunegara (2008:67) Kinerja adalah tanggung jawab seorang karyawan terhadap perusahaan dalam melaksanakan tugasnya yang menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Kerangka Konseptual



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H1: Terdapat hubungan yang signifikan antara karakteristik individu dengan kepuasan kerja pada PT Saraya Anugrah Sidoarjo.
- H2: Pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Saraya Anugrah Sidoarjo.
- H3: Terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen karyawan dengan kepuasan kerja pada PT Saraya Anugrah Sidoarjo.
- H4: Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Saraya Anugrah Sidoarjo.
- H5: Terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan karyawan dengan kinerja karyawan pada PT Saraya Anugrah Sidoarjo.
- H6: Komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Saraya Anugrah Sidoarjo.
- H7: Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Saraya Anugrah Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian kuantitatif merupakan rancangan penelitian yang berdasarkan pada fenomena-fenomena yang terjadi di dalam objek penelitian. Pengukuran data kuantitatif diukur dapat diukur dengan sampel orang-orang yang dimintai jawaban dalam bentuk kuesioner.

Populasi

Menurut Sugiyono (2014:80) bahwa populasi adalah kumpulan subyek/obyek yang dapat memberikan sampel pada penelitian dan dapat ditarik kesimpulannya. Adanya populasi dalam penelitian ini adalah 98 karyawan PT Saraya Anugrah.

Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu semua karyawan yang terdapat pada PT Sara Anugrah. Menurut Sugiyono (2009:122) sampling jenuh adalah pengambilan semua populasi yang digunakan untuk sampel dalam penelitian.

Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2008:146), instrument penelitian adalah suatu alat yang dirancang untuk penelitian berdasarkan variabel-variabel yang ada. Instrumen pada penelitian ini adalah alat pengumpulan data berupa kuesioner yang akan disebarakan kepada karyawan pada PT Saraya Anugrah. Instrument yang digunakan berupa pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang menggunakan skala interval 1 sampai 5 yang merupakan tingkat persetujuan responden.

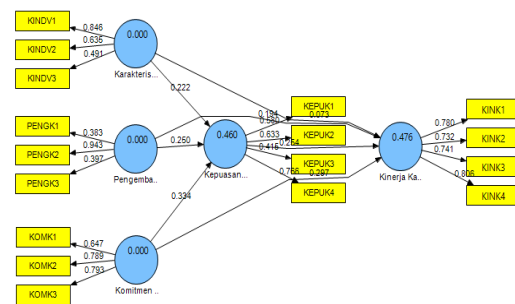
Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) yang mampu menguji jumlah sampel yang kecil.

ANALISIS HASIL PENELITIAN

Evaluasi Outer Model Tahap I

Hasil convergent validity berdasarkan nilai outer loading untuk setiap indikator yang terdapat pada variable karakteristik individu (X1), pengembangan karyawan (X2), komitmen karyawan (X3), kepuasan kerja (Z), dan kinerja (Y), terdapat pada gambar 1 berikut:



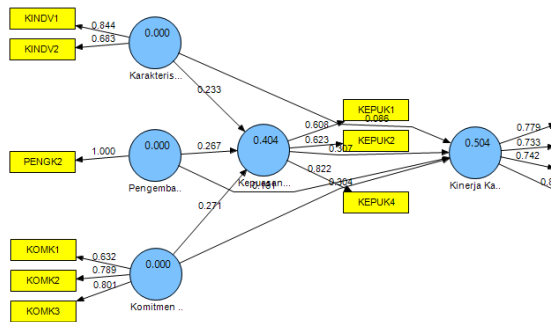
Gambar 1
Evaluasi Outer Loading Tahap I

Tabel 1
Result For Outer Loading

Variabel	Indikator	Nilai Outer Loading	Keterangan
Karakteristik Individu (X1)	KINDIV1	0.845841	Valid
	KINDIV2	0.634721	Valid
	KINDIV3	0.491258	Tidak Valid
Pengembangan Karyawan (X2)	PENGGK1	0.383461	Tidak Valid
	PENGGK2	0.943148	Valid
	PENGGK3	0.396913	Tidak Valid
Komitmen Karyawan (X3)	KOMK1	0.647307	Valid
	KOMK2	0.789101	Valid
	KOMK3	0.792657	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	KEPUK1	0.580456	Valid
	KEPUK2	0.632733	Valid
	KEPUK3	0.415447	Tidak Valid
	KEPUK4	0.766388	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KINK1	0.780301	Valid
	KINK2	0.732436	Valid
	KINK3	0.740968	Valid
	KINK4	0.805947	Valid

Berdasarkan evaluasi *convergent validity* diketahui ada 4 indikator pada variabel penelitian yang memiliki nilai *outer loading* lebih kecil dari 0,5 dan nilai T-statistics lebih kecil dari 1,96, yaitu KINDIV3, PENGGK1, PENGGK3 dan KEPUK3, sehingga keempat indikator tersebut disimpulkan tidak valid dan tidak bisa digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil evaluasi *convergent validity* berdasarkan nilai *outer loading* tahap II untuk setiap indikator pada variabel Karakteristik Individu (X1), Pengembangan Karyawan (X2), Komitmen Karyawan (X3), Kepuasan Kerja (Z) dan Kinerja Karyawan (Y), terdapat pada gambar 2 berikut:



Gambar 2
Evaluasi Outer Loading Tahap II

Tabel 2
Result For Outer Loading Eliminasi

Variabel	Indikator	Nilai Outer Loading	Keterangan
Karakteristik Individu (X1)	KINDIV1	0.845835	Valid
	KINDIV2	0.682920	Valid
Pengembangan Karyawan (X2)	PENGGK2	1.000000	Valid
Komitmen Karyawan (X3)	KOMK1	0.631647	Valid
	KOMK2	0.788563	Valid
	KOMK3	0.800638	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	KEPUK1	0.607529	Valid
	KEPUK2	0.623157	Valid
	KEPUK4	0.822118	Valid
	KINK1	0.778797	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KINK2	0.732706	Valid
	KINK3	0.742241	Valid
	KINK4	0.805931	Valid

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai *outer loading* pada tahap

II sudah lebih besar dari 0,50 dan t-statistic lebih besar dari 1,96, sehingga semua indikator tersebut valid dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Ujiujian validitas juga dapat dilihat dalam tabel AVE berikut:

Tabel 3
Average Variance Extracted (AVE)

	AVE
Karakteristik Individu (X1)	0.889219
Kepuasan Kerja (Z)	0.877765
Kinerja Karyawan (Y)	0.885957
Komitmen Karyawan (X3)	0.853944
Pengembangan Karyawan (X2)	1.000000

Berdasarkan nilai AVE, semua konstruk sudah mempunyai nilai AVE lebih dari 0,50, sehingga indikator pada semua konstruk disimpulkan valid dalam mengukur variabel laten atau memenuhi validitas konvergen (*convergent validity*).

Uji Reliabilitas

Berikut adalah hasil perhitungan *composite reliability* evaluasi *outer model* tahap II pada variabel Karakteristik Individu (X1), Pengembangan Karyawan (X2), Komitmen Karyawan (X3), Kepuasan Kerja (Z) dan Kinerja Karyawan (Y):

Tabel 4
Composite Reliability

	Composite Reliability
Karakteristik Individu (X1)	0.739397
Kepuasan Kerja (Z)	0.728977
Kinerja Karyawan (Y)	0.849682
Komitmen Karyawan (X3)	0.786587
Pengembangan Karyawan (X2)	1.000000

Berdasarkan Tabel 4 tersebut semua variabel sudah memiliki nilai *composite reliability* > 0,70, sehingga disimpulkan variabel karakteristik individu, pengembangan karyawan, komitmen karyawan, kepuasan kerja, dan kinerja adalah reliabel/ handal.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Berdasarkan pengolahan data menggunakan PLS, maka dihasilkan nilai koefisien determinasi (R-Square) sebagai berikut:

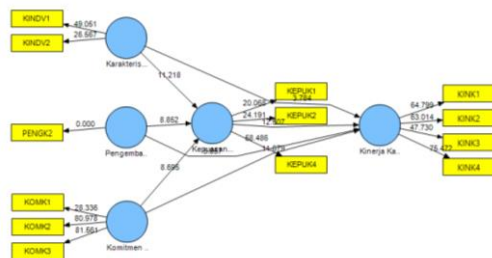
Tabel 5
R-Square

	R Square
Karakteristik Individu (X1)	-
Kepuasan Kerja (Z)	0.404092
Kinerja Karyawan (Y)	0.503589
Komitmen Karyawan (X3)	-
Pengembangan Karyawan (X2)	-

Berdasarkan pada tabel 5 diatas terdapat nilai R², yaitu sebagai berikut:

- Terdapat nilai *R-square* pada variabel Kepuasan Kerja (Z) adalah 0.404092 artinya besarnya pengaruh Karakteristik Individu (X1), Pengembangan Karyawan (X2) dan Komitmen Karyawan (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 40.4%.
- Nilai *R-square* pada variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0.503589 artinya besarnya pengaruh Karakteristik Individu (X1), Pengembangan Karyawan (X2), Komitmen Karyawan (X3) dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 50.3%.

Untuk membuktikan hipotesis yaitu dengan melihat pengaruh signifikansi antar variabel dengan melihat koefisien parameter dan nilai signifikansi *t statistic*. Pada PLS2.0 hal tersebut dilakukan dengan melihat Algorithm Bootstrapping report, berikut hasilnya:



Gambar 3

Algorithm Bootstrapping report

Path Coefficient menunjukkan signifikansi hubungan antar variabel dalam penelitian. Dengan demikian memberikan hasil sebagai berikut:

- Pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja adalah 0.232567 dengan t-statistic sebesar 11.217678, dimana nilai t-statistic tersebut >1,96, sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, maka Hipotesis 1 diterima.
- Pengaruh pengembangan karyawan terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0.266654 dengan t-statistic sebesar 8.851813, dimana

nilai t-statistic >1,96, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, maka Hipotesis 2 diterima.

- Pengaruh komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja bernilai sebesar 0.270592 dengan t-statistic sebesar 8.695143, dimana t-statistic >1,96, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, maka Hipotesis 3 diterima.
- Besarnya nilai pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja adalah 0.085902 dengan t-statistic sebesar 3.783658, dimana t-statistic >1,96, sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja, maka Hipotesis 4 diterima.
- Pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja mempunyai nilai sebesar 0.160532 dengan T-statistic yang bernilai sebesar 5.857080, dimana T-statistic lebih besar dari 1,96, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, maka hipotesis 5 diterima.
- Besarnya pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja adalah sebesar 0.303974 dengan T-statistic sebesar 11.679308, dimana T-statistic lebih besar dari 1,96, jadi kesimpulannya adalah komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, maka Hipotesis 6 diterima.
- Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja bernilai sebesar 0.306551 dan T-statistic sebesar 12.507239, dimana T-statistic lebih besar dari 1,96, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, maka Hipotesis 7 diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kesimpulan dari penelitian ini, diantaranya:

- Karakteristik individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin besar karakteristik seseorang akan semakin besar juga pengaruh kepuasannya.
- Dengan adanya koefisien pengaruh bertanda positif maka pengembangan karyawan yang semakin tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja.

3. Komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan karena koefisien yang positif memiliki pengaruh komitmen yang semakin tinggi maka kepuasan kerja akan semakin tinggi juga.
4. Karakteristik individu terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan dan mempunyai koefisien yang positif, hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi karakteristik individu maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.
5. Program pengembangan karyawan sangatlah penting untuk menunjang karir karyawan. Perlunya pengetahuan yang luas untuk meningkatkan karir pada perusahaan. Variabel pengembangan karyawan terhadap kinerja dalam penelitian ini hasilnya berpengaruh signifikan. Koefisien yang dimiliki memiliki tanda positif sehingga disimpulkan bahwa semakin besar pengembangan karyawan maka semakin tinggi kinerja para karyawan.
6. Komitmen karyawan terhadap kinerja berpengaruh signifikan dan mempunyai nilai koefisien yang tinggi, sehingga dapat dimaknai bahwa semakin tinggi komitmen karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan di dalam perusahaan.
7. Pada peneltian ini pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh signifikan dengan mempunyai nilai koefisien yang paling tinggi, semakin tinggi juga kinerja karyawan pada perusahaan. Dengan kepuasan kerja yang optimal maka karyawan akan menyenangi dan mencintai pekerjaannya.

Saran

Saran dari penelitian ini, diantaranya:

1. Perlu adanya peningkatan dalam pelaksanaan program pengembangan karir karyawan, karena masih banyak karyawan yang kurang menyadari pentingnya program pengembangan karir.
2. Perlu adanya sanksi yang tegas untuk lebih mendisiplinkan karyawan. Ada beberapa karyawan pada perusahaan ini yang belum bisa menjalankan aturan seperti datang tepat waktu dan meninggalkan perusahaan tanpa ijin.
3. Untuk penelitian yang akan datang, penelitian ini bisa digunakan sebagai referensi.
4. Terdapat data di dalam penelitian ini dengan menggunakan instrument yang

didasarkan persepsi responden sebagai jawaban, sehingga dapat memungkinkan hasil jawaban tidak cocok dengan kenyataan sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Azis Jakfar. 2014. Influence of Individual Characteristics, Organizational Culture and Work Motivation to Satisfaction and Performance of Hand-Rolled Cigarette Workers at the Cigarette Industry in Madura. *International Journal of Science and Research (IJSR)*. ISSN (Online) : 2319-7064. Volume 3. Issue 1. Page 171 – 176.
- Apridar. 2018. The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Organizational Citizenship Behaviour in BNI in the Working Area of Bank Indonesia Lhokseumawe. *International Journal of Scientific and Research Publications*.
- Asad-ur-Rehman, Muhammad Imdad Ullah, Muhammad Abrar-ul-haq. 2015. The Influence of Individual Characteristics on Organization Performance and Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications*. ISSN : 2250-3153. Volume 5. Issue 2.
- Damiano Fiorillo Nunzia Nappo. 2014. Job Satisfaction in Italy: Individual Characteristics and Social Relations. *International Journal of Social Economics*. Online at <http://dx.doi.org/10.1108/IJSE-10-2012-0195>.
- Dr. Hj. Musriha, Dra. Ec., MS. 2013. The Impact of Individual Characteristics and Organization Culture on Performance and Career Development of Employees Case Studies Five Star Hotel *Journal of Business and Management*. ISSN : 2278-487X. in *Surabaya Indonesia*. 14(3). 21 – 27.
- Edward Ocen, Kasekende Francis, Gladies Angundaru. 2017. The role of training in building employee commitment: the mediating effect of job satisfaction. *European Journal of Training and Development*. Online at Emerald Insight <https://doi.org/10.1108/EJTD-11-2016-0084>. Volume 14. Issue 3.
- Eka Daryanto. 2014. *Characteristics, Job Characteristics, and Career Development: A Study on Vocational School Teacher's Satisfaction in Indonesia*. *Journal of*

- Educational Research. Individual Online* at <http://pubs.sciepub.com/education/2/8/20>.
- Eva Rachmawati, Siti Mujanah, Wiwik Retnaningsih (2018), .Pengaruh Self Leadership, Kecerdasan Sosial, Employee Ability Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Surabaya, JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen September 2018, Vol. 05 No. 02, hal. 1-10
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Imran Ahmed Shahzad, Muhammad Farrukh, Nagina Kanwal, Ali Sakib. 2018. Leadership Styles, Organizational Culture, and Employees Development on Performance (Studies in PT. PG. Gorontalo of Tolangohula Unit. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*. Online at <https://doi.org/10.1108/WJEMSD-01-2018-0006>.
- Indra Sakti, Djumilah Hadiwijoyo, Solimun, Fatchur Rochman. 2014. The Effect Individual Characteristics, Strength Groups, Emotional Exhaustion, Organization Citizenship Behaviour to job Satisfaction and Service Sabotage in Restaurant Bekasi City West Java, Indonesia. *International Journal of Business and Management Invention*. ISSN (Online) : 2319 - 8028. Volume 3.Issue 9. Page 41-50.
- Jayne Wise. 2014. Leveraging Employee Development Planning (EDP) Performance Advantage. *Journal of Economics and Business*. Online at <http://dx.doi.org/10.1108/ICT-11-2013-0075>.
- Kelvin Pang, Chin-Shan Lu. 2018. *Organizational Motivation, Employee Job Satisfaction and Organizational Performance: An Empirical Study of Container Shipping Companies in Taiwan*. *International Journal of Management*. Online at <https://doi.org/10.1108/MABR-03-2018-0007>.
- Malayu S.P Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi* Buku 2. Salemba empat. Jakarta
- Salman Habib, Saira Aslam, Amjad Hussain, Sana Yasmeen, Muhammad Ibrahim. 2014. Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction, Employees Commitment and Turn Over Intention *Journal of Economics and Business*. Online at <http://www.hrpub.org>. Volume 2. Issue 6.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Suharno Pawirosumarto. 2017. The Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction, Employees Commitment and Turn Over Intention. *Journal of Law and Management*. Online at <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>.
- Sumantri, Brahmasari, Mujanah, (2019), The Effect of Individual Characteristics, Competence and Quality of Work Life On Work Motivation, Intention to Leave and Employee Performance Outsourcing Manufacturing Company in East Java Province, *Archives of Business Research*, Vol 7 No 8 (2019)
- Sununta Siengthai, Patarakhuan Pila-Ngarm. 2016. The Interaction Effect of Job Redesign and Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal of Economics and Business*. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-01-2015-0001>.
- Yusak William Suryahadi. 2015. *Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Lukas Tours dan Travel*. *Jurnal AGORA*. Volume 3. Issue 2.