



# JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial

Available online <http://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/jUPIIS>

## Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

### *Effect of Individual Characteristics and Job Satisfaction Against Employee Performance*

Zulkarnen Mora\*, Syardiansah, & Ikhsan Ari Mufti

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra, Indonesia

Diterima: 23 November 2020; Direview: 23 November 2020; Disetujui: 21 Januari 2021

#### Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Cut Meutia Kota Langsa. sampel dalam penelitian ini berjumlah 86 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji hipotesis menggunakan Uji t, Uji F, dan Uji Determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian diperoleh  $Y = 0,895 + 0,151X_1 + 0,805X_2$ . Hasil uji t karakteristik individu  $\text{sig} < \alpha 5\%$  ( $0,019 < 0,05$ ) dapat dinyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Cut Meutia Kota Langsa. Hasil uji t kepuasan kerja  $\text{sig} < \alpha 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ) dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Cut Meutia Kota Langsa. Hasil uji F diketahui dari F  $\text{sig} < \alpha 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ) dapat dinyatakan karakteristik individu dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Cut Meutia Kota Langsa. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh hasil sebesar 0,737 atau 73,7 % karakteristik individu dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan Rumah Sakit Cut Meutia Kota Langsa dan sisanya sebesar 26,3 % dipengaruhi oleh variabel lain.

**Kata Kunci:** Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja, dan Kinerja

#### Abstract

*This study was conducted to determine the effect of individual characteristics and job satisfaction on employee performance at the Cut Meutia Hospital, Langsa City. The sample in this study amounted to 86 respondents. The data analysis method used is multiple linear regression analysis, hypothesis testing using t test, F test, and determination test ( $R^2$ ). The results showed that  $Y = 0.895 + 0.151X_1 + 0.805X_2$ . The results of the t test for individual characteristics  $\text{sig} < \alpha 5\%$  ( $0.019 < 0.05$ ), it can be stated that individual characteristics have a significant effect on the performance of the employees of Cut Meutia Hospital, Langsa City. The results of the t test job satisfaction  $\text{sig} < \alpha 5\%$  ( $0.000 < 0.05$ ) can be stated that job satisfaction has a significant effect on the performance of the employees of Cut Meutia Hospital, Langsa City. The results of the F test are known from F  $\text{sig} < \alpha 5\%$  ( $0.000 < 0.05$ ), it can be stated that individual characteristics and job satisfaction simultaneously have a significant effect on the performance of the employees of Cut Meutia Hospital, Langsa City. The results of the coefficient of determination ( $R^2$ ) obtained results of 0.737 or 73.7% of individual characteristics and job satisfaction affect the performance of employees at Cut Meutia Hospital, Langsa City and the remaining 26.3% is influenced by other variables.*

**Keywords:** Individual Characteristics, Job Satisfaction, and Performance

**How to Cite:** Mora, Z., Syardiansah, Mufti, I. A. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, Vol. 13 (1): 101-107

\*Corresponding author:

E-mail: [zulkarnen.mora@unsam.ac.id](mailto:zulkarnen.mora@unsam.ac.id)

ISSN 2549-1660 (Print)

ISSN 2550-1305 (Online)

## PENDAHULUAN

Organisasi atau perusahaan harus memiliki manajemen sumber daya manusia yang mampu menciptakan kondisi yang mendorong dan memungkinkan organisasi untuk mengembangkan kualitas karyawan yang dimiliki, manusia merupakan penggerak dari setiap proses pekerjaan yang ada di dalam organisasi, maka dari itu sumber daya manusia hampir tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya dan merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan hal tersebut keberadaan manusia merupakan sumber daya yang paling istimewa, keistimewaan yang ada pada manusia adalah satu-satunya sumber daya di dalam organisasi yang mempunyai pikiran, perasaan, dan karakteristik individu yang berbeda-beda, karakteristik karyawan yang berbeda-beda menjadikan karyawan mempunyai ciri khas tersendiri sehingga membentuk suatu karakteristik individu pada karyawan baik buruknya karakteristik individu karyawan tergantung bagaimana mereka berperilaku.

Rumah Sakit Cut Meutia (RSCM) Kota Langsa merupakan salah satu rumah sakit yang menyediakan pelayanan kesehatan bagi masyarakat di wilayah Kota Langsa dan daerah lainnya. RSCM Kota Langsa berusaha untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan tanpa mengabaikan fungsi sosial sebagai instansi kesehatan.

Namun usaha tersebut harus didukung oleh faktor karakteristik individu pada diri karyawan, kurangnya keinginan yang kuat untuk maju membuat karyawan RSCM Kota Langsa cenderung nyaman berkerja dengan posisi saat ini dan tidak ingin mencoba tantangan baru dalam melakukan pekerjaannya serta pembagian tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut sehingga mereka berkerja secara tidak maksimal dan pekerjaan yang mereka selesaikan tidak diberi umpan balik oleh atasan hal ini

membuat kinerja karyawan menjadi tidak meningkat.

Karakteristik individu merupakan penjabaran dari sikap, minat, dan kebutuhan yang dibawa oleh seseorang atau individu dalam melaksanakan pekerjaannya, karakteristik individu yang berbeda-beda pada setiap individu menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda juga pada sebuah organisasi.

Menurut Widanarni dalam Sella (2015) karakteristik individu adalah kebutuhan, nilai, sikap, minat, dan kemampuan pribadi yang dibawa orang kepada pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Robbins (2012) karakteristik individu merupakan sikap, minat, dan kebutuhan individu yang melekat dalam diri yang terbentuk oleh lingkungan di mana ia tinggal, nilai-nilai tersebutlah yang nantinya dibawa di dalam situasi kerja.

Setiap karyawan mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, dan latar belakang yang berbeda, yang membedakan yang satu dengan yang lain sehingga membentuk karakteristik individu pada karyawan, oleh sebab itu karakteristik individu yang baik harus ada pada setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif untuk organisasi dalam mencapai tujuannya sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan. (Mora. Z, dkk, 2017)

Menurut Subiyantoro (2014) menyebutkan bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama.

Subyantoro menyebutkan indikator karakteristik individu meliputi kemampuan yaitu kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan; nilai didasarkan pada pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga; sikap yaitu pernyataan

evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa; dan minat yaitu sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu

Karyawan yang cenderung puas atas pekerjaannya akan memberikan kontribusi yang maksimal sehingga dapat memberikan kinerja yang baik untuk organisasi. Demikian pula sebaliknya karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan dalam bekerja dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif, hal ini membuat kinerja karyawan menjadi kurang maksimal. (Latief, dkk, 2019).

Selain karakteristik individu, kinerja juga dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja. Karyawan dengan kepuasan kerja yang baik akan dapat bekerja dengan maksimal. Menurut Mangkunegara (2015) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong/tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Pada kenyataannya kepuasan kerja karyawan RSCM Kota Langsa masih rendah, hal ini disebabkan oleh fasilitas yang mendukung pekerjaan karyawan Rumah Sakit Cut Meutia Kota Langsa kurang memadai, kurangnya penghargaan terhadap karyawan yang berkinerja baik dan uang jam lembur terlalu sedikit sehingga beberapa karyawan sering mengambil jam lembur untuk menambah penghasilan mereka.

Keadaan yang demikian harus diantisipasi secepatnya karena jika seorang karyawan tidak puas biasanya mempunyai motivasi yang rendah. Akibatnya dalam bekerjapun mereka biasanya kurang bersemangat, malas, lambat bahkan bisa banyak melakukan kesalahan dan lain-lain hal yang bersifat negatif seperti kemangkiran, telat masuk kerja dan lain-lain. hal ini berdampak pada kinerja karyawan yang ada di RSCM Kota Langsa menjadi kurang optimal. Hal ini bisa dilihat

berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Syardiansah, dkk, 2020; Mora Z, dkk, 2020).

Menurut Hasibuan (2013) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Dan menurut Wibowo (2011) kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja.

Sutrisno (2016), mengemukakan ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor psikologis merupakan hubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, keterampilan. Faktor social merupakan adanya hubungan dengan interaksi sosial antar para karyawan maupun karyawan dengan atasan didalam melaksanakan pekerjaannya. Faktor fisik yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya. Dan faktor financial merupakan hubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, yang diberikan perusahaan atau instansi kepada karyawan.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat menjadi sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu organisasi. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik dapat membantu meningkatkan

kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya. Organisasi yang bergerak dibidang kesehatan seperti rumah sakit sangat membutuhkan karyawan dengan kemampuan kerja yang baik dan mampu bekerja dengan maksimal.

Menurut Kasmir (2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Sudarmanto (2015) menyatakan kinerja merupakan catatan hasil (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode tertentu.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016) adalah kemampuan, semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Motivasi, makin termotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu hal pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun. Dan kesempatan adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan pengendali karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Cut Meutia Kota Langsa yang berlokasi di Jalan Garuda No.1 Kebun Baru, Kota Langsa. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif berupa gambaran umum Rumah Sakit Cut Meutia Kota Langsa dan persepsi mengenai Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Sugiyono, 2014). Data kuantitatif hasil pengolahan angket (kuesioner) yang disebarikan kepada responden (karyawan Rumah Sakit Cut Meutia Kota Langsa) dan data jumlah

karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Cut Meutia Kota Langsa (Sugiyono, 2014).

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pelaksana pada Rumah Sakit Cut Meutia Kota Langsa yang berjumlah sebanyak 109 orang. Karyawan pelaksana ini dipilih dikarenakan jumlah populasinya yang banyak dan tersebar diberbagai bidang dan unit kerja dari Rumah Sakit Cut Meutia Kota Langsa sehingga karyawan pelaksana ini efektif dipilih untuk dijadikan populasi dalam penelitian ini.

Teknik Sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *probability sampling*, yaitu pengambilan sampel yang memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono 2012). Teknik pengambilan sampel menggunakan *Simple random sampling*. Teknik pengambilan sampel dari populasi yang berjumlah 109 orang tersebut menggunakan rumus slovin seperti berikut ini:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, ditentukan (5%).

Berdasarkan maka dapat diketahui bahwa jumlah sampel yang diteliti adalah sebanyak 86 responden.

Metode analisis data dengan teknik analisis persamaan regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel karakteristik individu ( $X_1$ ), dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada RSCM Kota Langsa. Adapun pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini berupa uji secara parsial (Uji t) dilakukan untuk menguji signifikansi hubungan antara masing-masing variabel X dan Y, apakah X benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y, dengan kriteria pengambilan keputusan  $H_0$  diterima jika

$t_{signifikan} > \alpha 5\% (0,05)$  atau  $H_a$  diterima jika  $t_{signifikan} < \alpha 5\% (0,05)$ .

Uji signifikan pengaruh simultan (Uji F) dilakukan untuk menguji signifikan antara kedua variabel X ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap Y, apakah X benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y dengan kriteria pengambilan keputusan  $H_0$  diterima jika  $F_{signifikan} > \alpha 5\% (0,05)$  atau  $H_a$  diterima jika  $F_{signifikan} < \alpha 5\% (0,05)$ . Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan seberapa besar variabel terikat bisa dijelaskan oleh variabel bebasnya (Sunyoto 2013:79). Koefisien determinasi bernilai  $0 \leq R \leq 1$ . Nilai Koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menghasilkan nilai nol

maka variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Analisis ini menggunakan proses input berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner responden. Perhitungan statistik dalam regresi linier berganda ini menggunakan bantuan program SPSS *for windows versi 26.0*. Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan, maka persamaan regresi linier berganda berupa  $Y = 0,895 + 0,151X_1 + 0,805X_2$

**Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,895	1,317		,680	,498
	Karakteristik Individu	,151	,063	,163	2,396	,019
	Kepuasan Kerja	,805	0,72	,756	11,129	,000

Sumber: Data diolah SPSS, 2020

Konstanta sebesar 0,895 merupakan nilai konstanta kinerja karyawan. Artinya nilai kinerja karyawan akan konstan sebesar 0,895 satuan jika variable bebas (karakteristik individu dan kepuasan kerja) sama dengan nol atau konstan.

Variabel karakteristik individu ( $X_1$ ) menunjukkan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,151. Artinya setiap ada peningkatan sebesar 1 satuan pada variabel karakteristik individu maka akan meningkatkan kinerja karyawan Rumah Sakit Cut Meutia Kota Langsa sebesar 0,151. Dengan demikian juga semakin baik karakteristik individu, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) menunjukkan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,805. Artinya setiap ada peningkatan sebesar 1 satuan pada variabel kepuasan kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan

Rumah Sakit Cut Meutia Kota Langsa sebesar 0,805. Dengan demikian juga semakin baik kepuasan kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan

Pembuktian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan). Berdasarkan tabel 1 maka hasil uji t dapat dijelaskan bahwa nilai t sig. variabel karakteristik individu sebesar 0,019 ( $0,019 < 0,05$ ) maka dapat dinyatakan bahwa karakteristik individu secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t sig. variabel kepuasan kerja sebesar 0,000. Oleh karena itu t sig.  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian tersebut maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima. Artinya, karakteristik individu dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan Rumah Sakit Cut Meutia Kota Langsa.

**Tabel 2 ANOVA**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	254,007	2	127,039	116,058	.000 <sup>b</sup>
	Residual	90,853	83	1,095		
	Total	344,930	85			

Sumber: Data diolah SPSS, 2020

**Tabel 3 Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	,858 <sup>a</sup>	,737	,730	1,046

Sumber: Data diolah SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan bahwa nilai f sig. sebesar 0,000. Oleh karena itu nilai F sig. < 0,005 (0,000 < 0,005) maka dapat dinyatakan bahwa karakteristik individu dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Cut Meutia Kota Langsa, dengan demikian hipotesis diterima.

Dari tabel 3 dapat dijelaskan bahwa nilai R Square adalah 0,737. Artinya, karakteristik individu dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan Rumah Sakit Cut Meutia Kota Langsa sebesar 73,7% sementara sisanya 26,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial menunjukkan bahwa variable karakteristik individu dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Cut Meutia Kota Langsa.

Secara simultan menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Cut Meutia Kota Langsa.

Nilai koefisien determinasi variabel karakteristik individu dan kepuasan kerja sebesar 0,737 artinya variabel karakteristik individu dan kepuasan kerja

mempengaruhi kinerja karyawan Rumah Sakit Cut Meutia Kota Langsa sebesar 73,7% sementara sisanya 26,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S, (2010), *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Penerbit Erlangga.
- Gibson, (2011), *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*, Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hasibuan, M.S.P., (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Latief, A. Syardiansah, Safwan, M. (2019), Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. *Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal*. 9 (1): 41 – 51.
- Mangkunegara, A.P, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkuprawira, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mora, Z, Junaida, Erni, Fuad, M. (2017). Konflik Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai Perempuan: Studi Pada Pegawai Negeri Sipil di Aceh Timur. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. 2(2):1-13
- Mora, Z, Fandayani, I, Suharyanto, A. (2020). Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Mopoli Raya di Kecamatan Seruwai. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences*. 3(2):

- Stephen P. Robbins, (2015), *Perilaku Organisasi*, (Terjemahan), Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Subiyantoro, A, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Sudarmanto, (2015), *Kinerja Pengembangan: Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono, (2016), *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D, Cetakan Kedua puluh*, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan* Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwatno & Priansa, (2011), *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Syardiansah, Latief, A, Daud, M. N, Windi, Suharyanto, A. (2020). The Effect Of Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performace of the Royal Hotel in East Aceh District. *Budapest International Research and Critics Institute Journal*. 3 (2): 849 – 857.
- Syardiansah, Martahadi, Amilia. S. (2020). Small Industry Development Strategy Model in Pandan Mat Weaving Business. *Budapest International Research and Critics Institute Journal*. 3 (4): 2677-2685
- Syardiansah, Mora. Z, Safriani (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan RSCM Langsa. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, Vol. 12 (2):438-444.
- Wibowo, (2011), *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada