

HUBUNGAN LAMA BEKERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

^{1*}Adiwijaya

¹Widyaiswara

Telp+6285658545456.

*Email : adiwijaya1008@gmail.com

ABSTRAK

Pada umumnya setiap organisasi harus memiliki keunggulan bersaing dalam memberikan pelayanan pada masyarakat. Untuk mencapai keunggulan bersaing tersebut, maka aspek pekerjaan dapat meningkatkan kualitasnya. Dengan visi dan misi yang dimiliki setiap organisasi pemerintah dijadikan landasan dalam operasional nya. Sehingga setiap organisasi pemerintah harus berpacu untuk mencapai tujuannya baik untuk jangka panjang maupun jangka pendek. Sumber daya manusia menjadi sesuatu yang sangat penting, karena merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam suatu organisasi meskipun setiap organisasi menggunakan mesin teknologi tinggi, namun peran manusia tidak dapat digantikan sepenuhnya. Hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu adlah pengertian dari kinerja. Kinerja merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan atau *ability*, motivasi, dan kesempatan atau *opportunity*, kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi. Ada beberapa faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan pegawai yaitu lama bekerja dan motivasi. Lama bekerja disini maksudnya pengalaman seorang karyawanpegawai bekerja di sebuah instansi sedangkan motivasi adalah upaya dalam diri seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan. Penelitian ini dilakukan di Provinsi DKI Jakarta. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuisioner dengan menggunakan skala Likert (5 skala) kepada 231 responden yang merupakan Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti pelatihan di BPSDM Provinsi DKI Jakarta pada bulan Maret – April tahun 2019. Responden terdiri dari Pejabat Administrator (Eselon III), Pengawas (Eselon IV), Fungsional Widyaiswara, Fungsional Guru, Kepala Sekolah, Bendahara dan Staf Pelaksana PNS. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan penyebaran kuisioner dan dokumentasi. Variabel Lama Bekerja (X1) memiliki nilai signifikansi $0 < 0,05$ Artinya terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Lama Bekerja (X1) dengan variabel kinerja (Y). Variabel Motivasi (X2) memiliki nilai signifikansi $0 < 0,05$ Artinya terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Motivasi (X2) dengan variabel kinerja (Y). Berdasarkan nilai F_{hitung} adalah sebesar 88,348 yang lebih kecil daripada F_{tabel} sebesar 2,64. Dari kedua analisi tersebut, maka H_0 ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Beberapa banyak faktor penunjang kinerja lama bekerja dan motivasi dan kemampuan kerja yang mempengaruhi kinerja terbanyak yakni sebesar 43,2%.

Kata Kunci : Kinerja, motivas, lama bekerja

PENDAHULUAN

Pada umumnya setiap organisasi harus memiliki keunggulan bersaing dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Untuk mencapai keunggulan bersaing tersebut, maka aspek pekerjaan dapat meningkatkan kualitasnya. Dengan visi dan misi yang dimiliki setiap organisasi pemerintah dijadikan landasan dalam operasional nya Sehingga setiap organisasi pemerintah harus berpacu

untuk mencapai tujuannya baik untuk jangka panjang maupun jangka pendek. Sumber daya manusia menjadi sesuatu yang sangat penting, karena merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam pelayanan pada masyarakat, meskipun instansi tersebut menggunakan mesin teknologi tinggi, namun peran manusia tidak dapat digantikan sepenuhnya. Kapasitas untuk melakukan yang berkaitan dengan derajat hubungan proses dalam individu yang relevan antara tugas

dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan, pengalaman, dan kesempatan melakukan yang berkaitan dengan ketersediaan semua aset instansi pemerintah merupakan fungsi dari kinerja atau *job performance*. Pengertian kinerja yang dikemukakan oleh ahli manajemen sumber daya manusia adalah hasil kerja dan perilaku kerja (Kasmir, 2016). Jika kinerja berdasarkan hasil maka yang dilihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Misalnya kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas nya yang telah ditargetkan. Namun jika kinerja dilihat dari perilaku kerja maka yang dinilai adalah perilaku pegawai dalam menjalankan kewajibannya yang berkontribusi positif ataupun negatif. Setiap organisasi harus mampu meningkatkan persaingan-persaingan agar terus berkembang pesat dan terhindarnya kemerosotan baik kuantitas maupun kualitas organisasi karena dewasa ini sangat mudah terlihat terdapat persaingan yang semakin tajam antar instansi dimana organisasi ingin menjadi yang terbaik dari organisasi lain sebagai pesaing. Keadaan ini akan menuntut setiap organisasi ingin memperoleh sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dapat memberikan hasil kerja maksimal. Seiring dengan perkembangan teknologi akan menuntut organisasi melakukan perubahan pada berbagai aspek. Para pegawai harus dapat beradaptasi atas sistem-sistem yang berlaku dalam organisasinya, mereka harus dikembangkan secara terus-menerus untuk mempertahankan atau meningkatkan kemampuannya. Di sisi lain, para pimpinan organisasi dituntut untuk dapat mengembangkan dirinya agar dapat meningkatkan kemampuan kepemimpinannya. Persaingan merupakan suatu konsep yang menentukan berhasil tidaknya instansi dalam mencapai tujuannya. Persaingan dapat menentukan bagaimana suatu organisasi dapat mendukung kinerjanya seperti inovasi dan budaya kohesif. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa instansi pemerintah tidak luput dari persaingan dalam mencapai tujuannya.

KAJIAN PUSTAKA

Lama Bekerja (Masa Kerja)

Masa kerja merupakan lamanya atau suatu kurun waktu tenaga kerja itu bekerja disuatu tempat (Mulyadi, 2015). Masa kerja merupakan

alat yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang, dengan melihat masa kerjanya kita dapat menilai sejauh mana pengalamannya (Sutrisno, 2016). Masa kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan (Kadir, et.al, 2014). Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa nyaman dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungan yang cukup lama sehingga seorang pekerja akan merasa betah dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi mengenai jaminan hidup di hari tua. Pengalaman untuk kewaspadaan terhadap kecelakaan bertambah sesuai dengan usia, masa kerja di perusahaan dan lamanya bekerja ditempat kerja yang bersangkutan. Tenaga kerja yang baru belum mengetahui secara mendalam pekerjaan dan keselamatannya, selain itu tenaga kerja baru mementingkan selesainya sebuah pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Dalam suatu perusahaan pegawai baru yang kurang pengalaman sering mendapat kecelakaan sehingga perhatian khusus perlu diberikan kepada mereka. Lama kerja seseorang dapat dikaitkan dengan pengalaman yang diperoleh di tempat kerja. Semakin lama seorang pekerja semakin banyak pengalaman dan semakin banyak pengetahuannya dan keterampilannya. Masa kerja yang lebih lama menunjukkan pengalaman seseorang dibandingkan dengan rekan kerja lainnya, sehingga sering masa kerja/pengalaman kerja menjadi pertimbangan sebuah perusahaan dalam mencari pekerja. Krisdianto (2008).

Motivasi Kerja

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan (Fahmi, 2019). *motivation is defines as goal-directed behavior it concerns the levels of efforts one exerts in pursuing a goal* yaitu motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran (Fahmi, 2019). Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar sebuah tujuan. Motivasi adalah kumpulan perilaku yang memberikan landasan seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu. Menurut Mulyadi (2015) motivasi adalah sebuah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali

diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motif merupakan perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang (Mulyadi, 2015). Motivasi adalah suatu kerelaan berusaha secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu (Sutrisno, 2016). Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Kadir, 2014). Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa manusia (seseorang) hanya melakukan suatu kegiatan, yang menyenangkannya untuk dilakukan.

Kinerja Karyawan

Kinerja menggambarkan prestasi yang dicapai seseorang. Hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab dan fungsi yang diberikan. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Penilaian kinerja adalah penentuan secara periodik keefektifan operasional suatu organisasi dan karyawan berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan. Selain itu, penilaian kinerja juga dilakukan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor organisasi dan psikologis serta faktor individu. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan menciptakan kondisi kerja yang sesuai dengan karakteristik karyawannya. Penelitian tentang hubungan beberapa variabel terhadap kinerja telah banyak dilaksanakan. Menyatakan bahwa karyawan mempunyai komitmen tinggi cenderung mempunyai kinerja yang di atas rata – rata. Sehingga terdapat analogi bahwa kepuasan kerja merupakan indikator kinerja karyawan (Fei & Siagian, 2018).

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Provinsi DKI Jakarta Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner dengan menggunakan skala Likert (5 skala) kepada 231 responden yang merupakan Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti pelatihan di BPSDM Provinsi DKI Jakarta pada bulan Maret – April tahun 2019. Responden terdiri

dari Fungsional Widyaiswara, Fungsional Guru, Kepala Sekolah, Bendahara dan Staf Pelaksana PNS, Pejabat Administrator (Eselon III), Pengawas (Eselon IV). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan penyebaran kuisisioner dan dokumentasi. Data dilakukan pengujian terhadap alat ukur dan pengujian hipotesis. Untuk memastikan tingkat kevalidan dan keandalan kuisisioner, dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan software SPSS ver 20. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji T, uji F dan koefisien determinasi. Variabel bebas adalah lama bekerja dan motivasi sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Tabel 1).

Tabel 1. Definisi Operasional

Variabel	Defenisi	Skala
Lama Bekerja (X_1)	Lamanya responden telah bekerja opada sat pengisian kuesioner	Likert
Motivasi (X_2)	motivasi adalah sebagai suatu proses internal yang mengaktifkan, membimbing dan mempertahankan perilaku dalam rentang tertentu. Secara sederhana motivasi adalah apa yang membuat kita berbuat, membuat kita tetap berbuat dan menemukan ke arah mana yang hendak kita perbuat.	Likert
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan	Likert

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik Responden disusun berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja dan pangkat.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	103	44,59
2	Perempuan	128	55,41

Sumber: Responden

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa mayoritas PNS peserta BPSDM di Provinsi DKI

Jakarta berjenis kelamin perempuan dengan persentase 55,41%.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	27 - 36	46	19,91
2	37 - 46	50	21,65
3	47 - 56	129	55,84
4	57 - 66	6	2,60

Sumber: Responden

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa mayoritas PNS peserta BPSDM di Provinsi DKI Jakarta berusia kisaran 47 – 56. Pada usia ini adalah usia puncak dalam berkarir, sehingga terbukti memang para PNS tersebut berkisar usia 47-56 dengan persentase 55,84%

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	2 – 11	92	39,83
2	12 – 21	44	19,05
3	22 – 31	60	25,97
4	32 - 41	35	15,15

Sumber: Responden

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa mayoritas PNS peserta BPSDM di Provinsi DKI Jakarta memiliki masa kerja yang hanya 2 – 11 tahun. Hal ini terbukti bahwa, untuk mengikuti pelatihan diwajibkan bagi yang memiliki usia kerja 2 – 11 tahun dengan persentase 39,83%

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat

No	Pangkat	Jumlah	Persentase
1	III	149	64,5
2	IV	82	35,5

Sumber: Responden

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa mayoritas PNS peserta BPSDM di Provinsi DKI Jakarta memiliki berpangkat III, pelatihan ini sangat dianjurkan bagi PNS yang masih berpangkat III dengan persentase sebesar 64,5%

Uji Kualitas Alat Ukur

Kuesioner yang telah disusun, harus dilakukan pengujian kulaitasnya. Pengujian ini dilakukan untuk kuesioner pada setiap variabel.

Uji Validitas

Suatu alat ukur dinyatakan sah jika alat ukur itu mampu mengukur apa saja yang hendak diukur, mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan, atau dengan kata lain memiliki ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} . Pada penelitian ini, dengan jumlah responden (n) sebesar 231 dan menggunakan tingkat kepercayaan (α) sebesar 5% maka nilai r_{tabel} adalah senilai 0,126. Butir-butir pertanyaan pada kuesioner dinyatakan valid apabila r_{hitung} lebih besar daripada 0,126. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *Software SPSS versi 20*. Untuk semua butir pertanyaan pada variabel Lama Bekerja (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja (Y) dinyatakan Valid.

Uji Reliabilitas

hasil ukur dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Analisis reliabilitas alat ukur menggunakan rumus Alpha. Pengujian Pengujian dilakukan dengan menggunakan *Software SPSS versi 20*. Untuk semua butir pertanyaan pada variabel Lama Bekerja (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja (Y) dinyatakan Reliabel karena nilai *alpha cronbach* lebih besar daripada 0,6.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Artinya, jawaban responden pada kuesioner atas sebuah pertanyaan menghasilkan jawaban yang berbeda antara satu responden dengan lainnya. Sehingga dapat menunjukkan kondisi normal pada sebuah pertanyaan layak untuk diuji. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal membentuk suatu satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Pada perhitungan uji normalitas data, data dikatakan normal apabila data memiliki nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05. Data populasi akan berdistribusi normal jika rata-

rata nilainya sama dengan modenyanya serta sama dengan mediannya. Ini berarti bahwa sebagian nilai mengumpul pada posisi tengah, sedangkan frekuensi skor yang rendah dan yang tinggi menunjukkan kondisi yang semakin sedikit seimbang. Pengujian kenormalan data dilakukan melalui pengujian *kolmogorov – smirnov* untuk semua variabel dengan menggunakan *Software SPSS versi 20*.

a. Variabel Lama Bekerja (X1) memiliki nilai signifikansi $0 < 0,05$ dan nilai $r_{hitung} (0,526) > r_{tabel} (0,126)$ Artinya terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Lama Bekerja (X1) dengan variabel kinerja (Y).

b. Variabel Motivasi (X2) memiliki nilai signifikansi $0 < 0,05$ dan nilai $r_{hitung} (0,626) > r_{tabel} (0,126)$. Artinya terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Motivasi (X2) dengan variabel kinerja (Y).

Tabel 6. Uji Kenromalan Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		231
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,69311931
Most Extreme Differences	Absolute	,055
	Positive	,055
	Negative	-,042
Kolmogorov-Smirnov Z		,833
Asymp. Sig. (2-tailed)		,492

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Dari hasil perhitungan, didapat nilai *Signifikansi z* adalah sebesar 0,833 Nilai ini lebih besar daripada 0,05 yang berarti data berdistribusi normal.

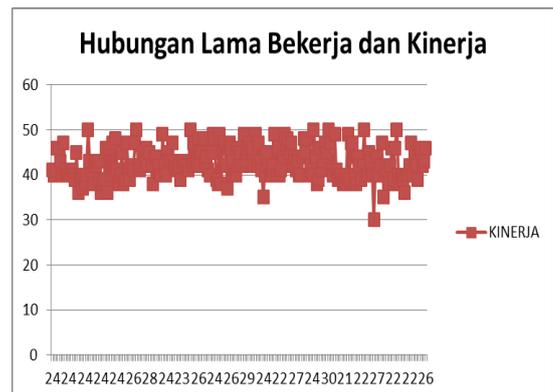
Uji Hipotesis

Analisis Korelasi

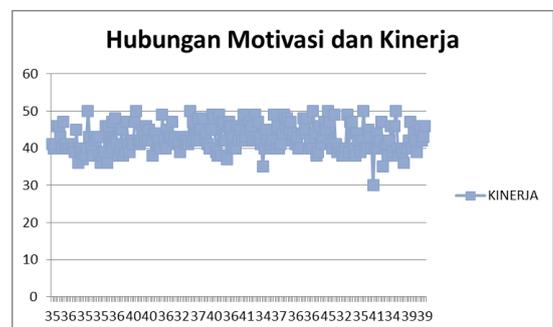
Analisis korelasi merupakan analisis **Uji F** untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Ada beberapa kriteria dalam analisis korelasi:

a. Apabila nilai signifikansi antara variabel bebas dengan variabel terikat lebih kecil daripada 0,05 berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

b. Apabila nilai r_{hitung} (*pearson correlation*) lebih besar daripada r_{tabel} berarti adanya korelasi antara variabel bebas dan terikat Berdasarkan hasil perhitungan melalui *Software SPSS versi 20*, maka



Gambar 1. Grafik Hubungan Lama Bekerja dan Kinerja



Gambar 2. Grafik Hubungan Motivasi dan Kinerja

Sumber: hasil pengolahan data

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria dalam melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F_{hitung} terhadap nilai F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, namun apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima. Berdasarkan nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 maka H_0 ditolak, apabila nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka H_0 diterima. Berikut ini adalah hasil Uji F variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 7. Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1292,796	2	646,398	88,348	,000 ^b
Residual	1668,165	22	7,317		
Total	2960,961	23			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LAMA_BEKERJA

Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,0 yang lebih kecil daripada 0,05 dan berdasarkan nilai F_{hitung} adalah sebesar 88,348 yang lebih kecil daripada F_{tabel} sebesar 2,64. Dari kedua analisis tersebut, maka H_0 ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel

Uji Koefisien Determinansi

Untuk mengetahui seberapa besar lama bekerja dan motivasi mempengaruhi kinerja maka perlu dihitung nilai *adjusted R Square* melalui *Software SPSS versi 20*. Berikut adalah hasil perhitungan nilai *adjusted R Square* melalui *Software SPSS versi 20*.

Tabel 8. Uji Koefisien Determinansi
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,661 ^a	,437	,432	2,70491

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LAMA_BEKERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar 0,432 atau 43,2%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 43,2% variabel lingkungan kerja dan motivasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja Sisanya sebesar 56,8% berhubungan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Variabel Lama Bekerja (X_1) memiliki nilai signifikansi $0 < 0,05$ dan nilai r_{hitung} (0,526) $> r_{tabel}$ (0,126) Artinya terdapat korelasi yang

signifikan antara variabel Lama Bekerja (X_1) dengan variabel kinerja (Y).

Variabel Motivasi (X_2) memiliki nilai signifikansi $0 < 0,05$ dan nilai r_{hitung} (0,626) $> r_{tabel}$ (0,126) . Artinya terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Motivasi (X_2) dengan variabel kinerja (Y).

Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,0 yang lebih kecil daripada 0,05 dan berdasarkan nilai F_{hitung} adalah sebesar 88,348 yang lebih kecil daripada F_{tabel} sebesar 2,64. Dari kedua analisis tersebut, maka H_0 ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar 0,432 atau 43,2%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 43,2% variabel lama bekerja dan motivasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja Sisanya sebesar 56,8% berhubungan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmal, A., & OK, Y. Y. S. (2018). PENGARUH TRAINING TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 6(1), 13-21.
- Akhmal, A., Hermawan, I., & Fitra, N. (2018). ANALISIS KEPUASAN MAHASISWA TERHADAP PELAYANAN PERGURUAN TINGGI SWASTA DI KOTA MEDAN (STUDI KASUS: STIM SUKMA MEDAN). *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 5(2), 1-13.
- Bachori. 2006. *Manajemen Kerja*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Efriza, D., & Idris, I. (2016). PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PERBANKAN DI KOTA MEDAN. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 5(2), 49-53.
- Fei, L., T., & Siagian, H. (2018). *Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner*. AGORA, 6(1), 1-6.
- Fitra, N., & Akmal, A. (2018). Kepuasan Mahasiswa Terhadap Pelayanan Politeknik LP3I medan. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(1), 01-07.
- Hanum, Z., & Riswana, D. (2014). TINJAUAN KINERJA KARYAWAN PADA

- PERUSAHAAN BONGKAR MUAT PELABUHAN INDONESIA I CABANG BELAWAN. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 3(2), 67-70.
- Kadir. Abdul et.al. (2014). *Pengaruh Ability, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Redaksi Pt Riau Pos Intermedia Pekanbaru*. *Jurnal Ekonomi*. Volume 22. 42 – 58
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajagrafindo: Depok.
- Kreitner, Robert, and Kinicki, Angelo, (2003), *Perilaku Organisasi, Dalam: Early Suandy (penterjemah)*, Jakarta: Salemba Empat.
- Krisdianto. (2008). Hubungan antara Komitmen dan Kepuasan Kerja. www.indosdm.com. Diakses tanggal 15 April 2019.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. In Media: Bogor
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Siagian, Sondang., P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Binapura Aksara
- Sulaiman, Fahmi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Traktir Nusantara Medan.
- Sutrisno. Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenamedia Group: Jakarta
- Tarwaka. (2010). *Ergonomi Industri*. Surakarta : HARAPAN PRESS.
- Yolanda, A., & Sundari, S. (2015). ANALISIS BUDAYA ORGANISASI PADA PUSAT PENELITIAN KELAPA SAWIT (PPKS) MEDAN. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(1), 34-41.
- Yolanda, A., Ranita, S. V., Idris, I., & Nurismilida, N. (2018). Efektivitas Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus: PTPN IV (Persero)-Kebun Tinjowan Simalungun). *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(2), 69-74.
- Yolanda, A., Rumini, R., & Fitra, N. (2016). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TRAKTOR NUSANTARA CABANG MEDAN. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 5(1), 14-25.