



**PENGARUH KOMITMEN KERJA, FASILITAS KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PERUSAHAAN HANGER HASIL LOGAM KABUPATEN
TULUNGAGUNG**

**(Studi Kasus Pegawai Perusahaan Hanger Hasil Logam Kabupaten
Tulungagung)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :

FIRNANDYA AMANAH

NPM. 21901081094



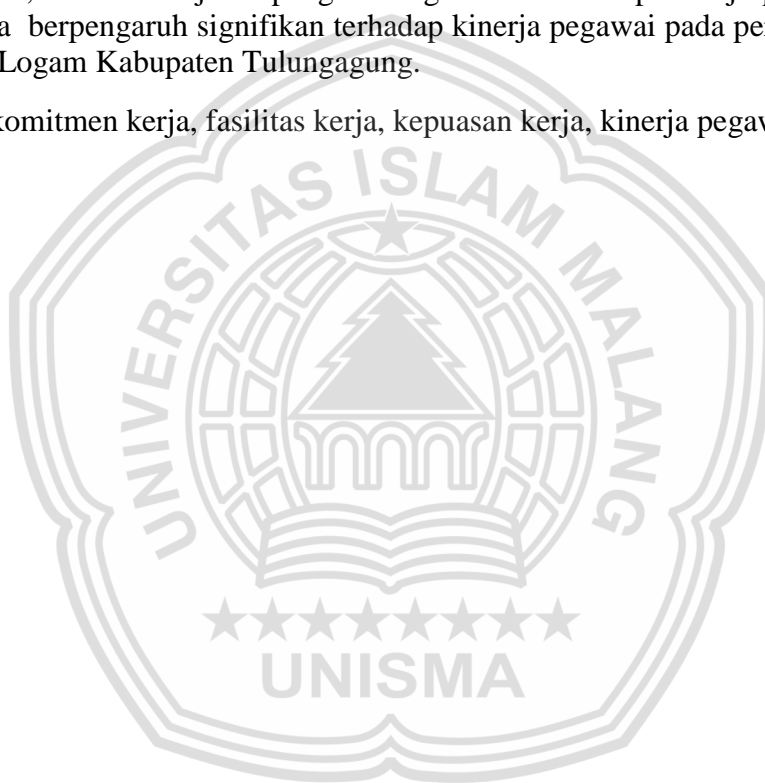
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja, fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Perusahaan Hanger Hasil Logam Kabupaten Tulungagung. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan jenis penelitiannya adalah penelitian eksplanatori. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Jumlah sampel yang digunakan 40 responden. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui pemberian kertas kuesioner kepada responden. Metode analisis yang digunakan adalah uji instrumen, uji normalitas, uji asumsi klasik, analisis linear berganda, pengujian hipotesis, uji koefisien determinasi dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada perusahaan Hanger Hasil Logam Kabupaten Tulungagung.

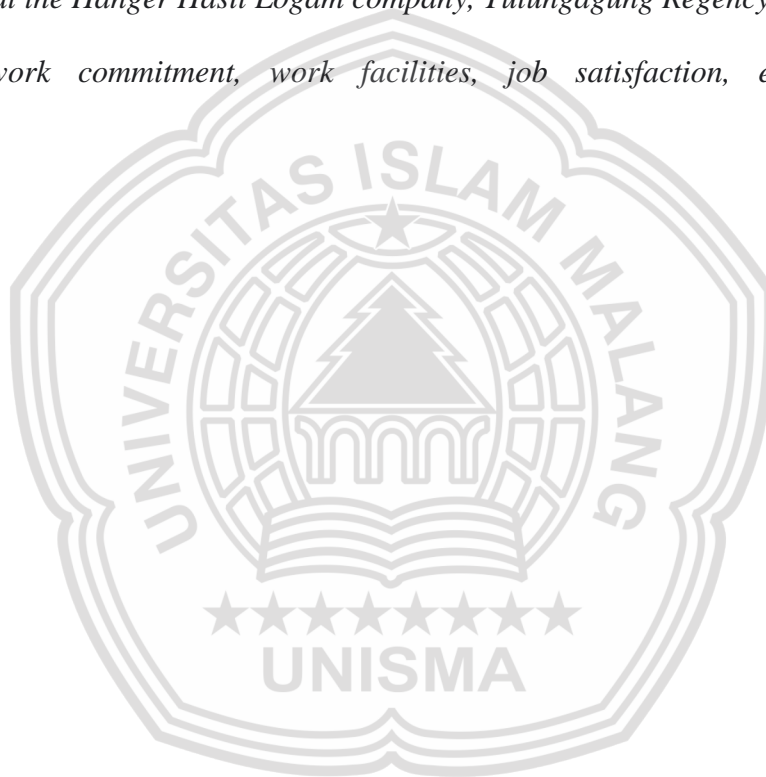
Kata kunci: komitmen kerja, fasilitas kerja, kepuasan kerja, kinerja pegawai.



ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work commitment, work facilities and job satisfaction on the performance of employees of the Hanger Hasil Logam Company, Tulungagung Regency. The research method used is quantitative and the type of research is explanatory research. Sampling in this study used saturated samples. The number of samples used was 40 respondents. The data used is primary data obtained by giving paper questionnaires to respondents. The analytical methods used are instrument tests, normality tests, classical assumption tests, multiple linear analysis, hypothesis testing, coefficient of determination tests with the help of SPSS. The research results show that work commitment has a significant effect on employee performance, work facilities have a significant effect on employee performance, job satisfaction has a significant effect on employee performance at the Hanger Hasil Logam company, Tulungagung Regency.

Keywords: *work commitment, work facilities, job satisfaction, employee performance.*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan organisasi mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing sumber daya manusia dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan organisasi. Organisasi menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan organisasi, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi (Mora et al, 2020). Untuk melaksanakan manajemen sumber daya manusia yang optimal diperlukan pegawai yang sesuai, salah satunya adalah pegawai yang memiliki kemampuan yang baik dibidangnya (Setyawan, dkk.2023).

Organisasi salah satu bentuknya adalah perusahaan yang memiliki tujuan pencapaian profit. Perusahaan yang dalam kegiatan sehari-hari sebagai pelaku bisnis dituntut untuk dapat mengambil keputusan yang tepat agar dapat menghadapi persaingan di era globalisasi saat ini. Perusahaan yang mampu melakukan efisiensi, peningkatan mutu dan peningkatan kinerja dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan serta mampu untuk dapat terus berkembang. Kondisi tersebut menuntut para pelaku bisnis untuk meningkatkan kinerja yang tidak lepas dari kemampuan dalam perencanaan, pengkoordinasian dan pengendalian berbagai aktivitas dan sumber daya yang

dimiliki. Salah satu sumber daya tersebut adalah karyawan. Karyawan menjadi penggerak setiap kegiatan dalam perusahaan (Mora et al, 2020).

Karyawan perusahaan dituntut untuk dapat bekerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dicapai tidak hanya melalui faktor-faktor keunggulan yang sifatnya bernilai ekonomi, namun juga ditentukan oleh keunggulan kompetitif karyawan sebagai sumber daya manusia. Keunggulan kompetitif perusahaan dapat dicapai jika karyawan dalam sebuah perusahaan dapat bekerja sesuai dengan standar kinerja yang ada sehingga pencapaian tujuan perusahaan sesuai dengan rencana yang telah dibuat sebelumnya. Dengan kinerja karyawan yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja perusahaan yang tinggi secara keseluruhan. Namun sebaliknya, jika karyawan memiliki kinerja yang rendah maka kinerja perusahaan rendah secara keseluruhan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan berkaitan dengan komitmen, fasilitas, dan kepuasan kerja yang dirasakan masing-masing karyawan (Mora et al, 2020).

Komitmen Kerja merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. Robbins dan Judge (2008:100) mendefinisikan komitmen kerja adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen kerja memiliki dua komponen penting, yaitu sikap dan kehendak untuk bertindak laku terhadap suatu perkara. Sikap berkaitan dengan identifikasi, keterlibatan dan kesetiaan, sedangkan kehendak bergantung pada keadaan untuk bertindak laku dalam kesediaan menampilkan usaha (Mora et al, 2020). Hal ini didukung

oleh penelitian Mora et al (2020) dengan hasil penelitian komitmen kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sejauh ini masalah yang terdapat pada perusahaan hanger Hasil Logam Kabupaten Tulungagung mengenai komitmen dapat dilihat bahwa setiap karyawan yang berkerja pada perusahaan hanger Hasil Logam Kabupaten Tulungagung tentunya kurang memiliki niat yang kuat dalam bekerja. Sehingga komitmen kerja belum terbentuk dalam perilaku pekerja sendiri yang terus bekerja sesuai dengan kemampuan dan keinginan perusahaan agar dapat memberikan hasil yang maksimal dalam memajukan perusahaan.

Ketersediaan fasilitas kerja berupa sarana dan prasarana yang lengkap akan memicu serta mendorong setiap karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitasnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan (Monde et al, 2022). Menurut Koyong (2011) fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Anandita et al (2021) dengan hasil penelitian fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mengenai fasilitas kerja masih belum dikatakan baik karena ada beberapa peralatan kerja yang masih kurang, seperti perlengkapan kerja atau peralatan kerja yang mampu menunjang proses kerja karyawan. Terkait dengan peralatan dan perlengkapan kerja dalam perusahaan hanger Hasil Logam Kabupaten Tulungagung sudah cukup tua. Jadi, perlu adanya pembaruan.

Menurut Robbins (2003:78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaannya yang dapat berupa penghargaan yang diberikan perusahaan berupa imbalan atas pekerjaannya. Hal ini dapat dirasakan karyawan yang bekerja di berbagai organisasi perusahaan. Kepuasan kerja yang dirasakan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Mora et al, 2020). Hal ini didukung oleh penelitian Fajri et al (2022) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia *Applicad* dengan hasil penelitian kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam hal kepuasan kerja pada perusahaan hanger Hasil Logam kabupaten Tulungagung masih terdapat sesama karyawan yang kurang mendukung dalam setiap pekerjaannya. Hal tersebut diketahui dari karyawan yang merasa bekerja secara tim, harusnya menyelesaikan tugas bersama-sama akan tetapi terdapat rekan kerja yang mengharapakan rekan lainnya lebih aktif dalam menyelesaikan tugas-tugas tim. Selain itu terdapat karyawan merasa kurang puas dengan imbalan yang diterimanya. Hal tersebut karena pendapatan yang diterima belum dapat memenuhi kebutuhan keluarga.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam sebuah perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara resmi sesuai dengan hukum dan sesuai dengan moral

maupun etika (Mora et al, 2020). Rivai (2013:309), menyatakan kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur. Kinerja karyawan perlu dianalisis keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan sangatlah penting untuk menjamin kelancaran dan keberhasilan operasional perusahaan. Kinerja suatu perusahaan dapat dicermati dan dinilai pada kemampuannya mencapai target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik (Septiani et al, 2023). Kinerja yang baik akan memberikan pencapaian tujuan perusahaan secara optimal (Erliana, dkk.2023). Kinerja karyawan yang dikaitkan dengan kepuasan dapat berlaku pada setiap perusahaan dan salah satunya perusahaan Hanger Hasil Logam Kabupaten Tulungagung.

Perusahaan Hanger Hasil Logam merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri yang memiliki karyawan sejumlah 40. Dalam perusahaan tersebut memiliki berbagai masalah. Berdasarkan hasil survei Perusahaan Hanger Hasil Logam Kabupaten Tulungagung dapat diketahui bahwa kinerja karyawannya yang semakin menurun. Penurunan kinerja karyawan atau rendahnya kinerja karyawan dapat ditunjukkan dengan hasil kerjanya (output) apakah karyawan tersebut mempunyai kinerja yang tinggi atau rendah. Output (hasil kerja) yang rendah dapat dikatakan sebagai akibat karena kinerja karyawan yang menurun, hal tersebut dapat dilihat dari data jumlah produksi Perusahaan Hanger Hasil Logam Kabupaten Tulungagung yang dihitung dari

jumlah banyaknya pengiriman hanger dari bulan Januari sampai Juli 2023 dengan target perbulannya 50.000 hanger.

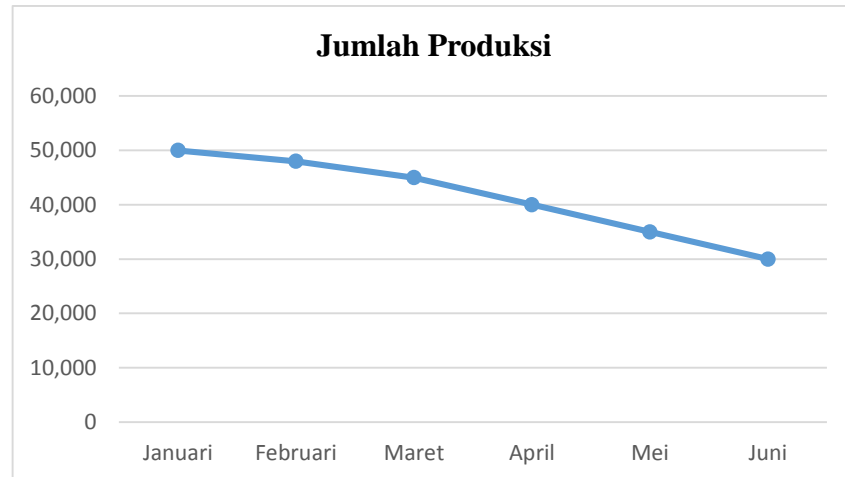
Tabel 1.1

**Data Jumlah Produksi Perusahaan Hanger Hasil Logam Tahun 2023
(Januari - Juni)**

No.	Bulan	Jumah
1.	Januari	50.000
2.	Februari	48.000
3.	Maret	45.000
4.	April	40.000
5.	Mei	35.000
6.	Juni	30.000

Sumber: Bagian Produksi Perusahaan hanger Hasil Logam Tahun 2023

Pada bulan Januari pencapaian jumlah produksi sebanyak 50.000 hanger sedangkan pada bulan Februari jumlah produksi sebanyak 48.000 hanger dapat dilihat bahwa bulan Januari sampai Februari jumlah produksi mengalami penurunan sebesar 20.000 hanger . Kinerja karyawan yang kurang baik akan memperoleh hasil yang kurang maksimal dan akan mengalami penurunan dari hasil yang sudah ditetapkan. Kerugian pada Perusahaan Hanger Hasil Logam Kabupaten Tulungagung yang disebabkan oleh kinerja karyawan yang kurang baik yaitu beberapa produk tidak sesuai standar, hasil kerja yang tidak rapi dan beberapa bagian ada yang terlewat dari proses *quality control*. Kemudian, terjadinya keterlambatan produksi dari target waktu yang telah ditetapkan, dikarenakan faktor karyawan seperti datang terlambat, bekerja dengan santai, penggunaan waktu istirahat yang lebih panjang, hal tersebut menyebabkan jumlah produksi menurun.



Grafik: 1.1 Jumlah Produksi Perusahaan Hasil Logam Tahun 2023

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana **“Pengaruh Komitmen Kerja, Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Pada Perusahaan Hanger Hasil Logam Kabupaten Tulungagung (Studi Kasus Pada Pegawai Perusahaan Hanger Hasil Logam Kabupaten Tulungagung)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi titik fokus permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada perusahaan hanger Hasil Logam Kabupaten Tulungagung?
2. Bagaimana pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada perusahaan hanger Hasil Logam Kabupaten Tulungagung?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada perusahaan hanger Hasil Logam Kabupaten Tulungagung?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah digambarkan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada perusahaan hanger Hasil Logam Kabupaten Tulungagung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada perusahaan hanger Hasil Logam Kabupaten Tulungagung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada perusahaan hanger Hasil Logam Kabupaten Tulungagung.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain:

a. Secara Teoritis

Memberikan wawasan dan pengembangan ekonomi terkait komitmen kerja, fasilitas kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini juga memberi pengetahuan terhadap proses penyusunan tugas akhir, serta menambah ilmu dalam dunia kepenulisan yang baik dan benar sehingga nantinya akan dikembangkan lebih lanjut oleh peneliti.

b. Secara Praktis

1. Bagi Perusahaan

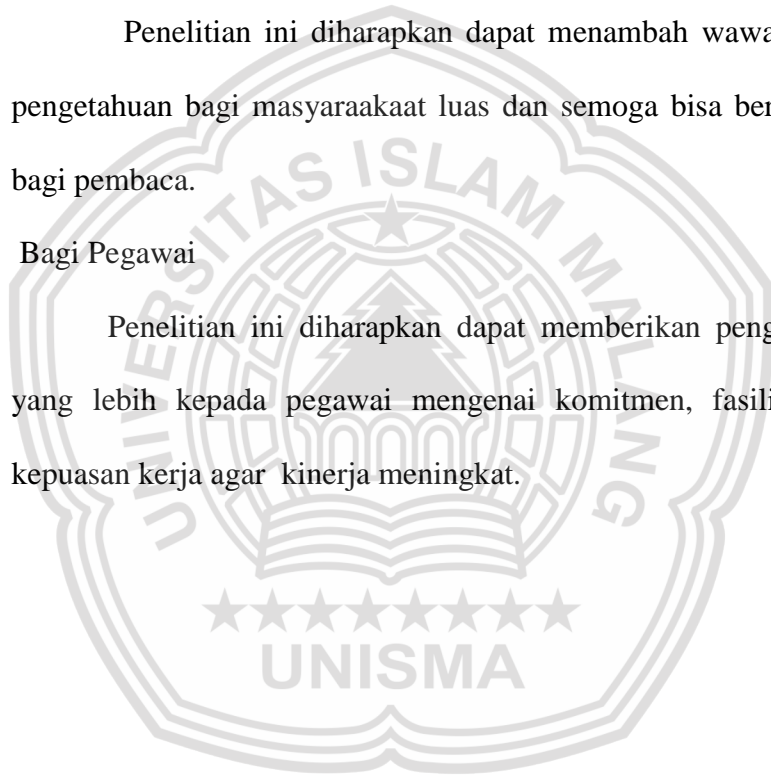
Penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dan evaluasi untuk perbaikan kinerja pada perusahaan hanger Hasil Logam Kabupaten Tulungagung dalam berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

2. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi masyarakat luas dan semoga bisa bermanfaat bagi pembaca.

3. Bagi Pegawai

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih kepada pegawai mengenai komitmen, fasilitas dan kepuasan kerja agar kinerja meningkat.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti apakah variabel komitmen kerja, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijabarkan di atas, sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b. Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- c. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.2 Saran

Dalam penelitian ini memiliki beberapa saran untuk peneliti selanjutnya seperti menggunakan objek yang memiliki karyawan yang lebih besar dan menggunakan variabel lain yang tidak digunakan didalam penelitian ini serta menambah variabel lain seperti motivasi kerja dan disiplin kerja.

Dalam hal komitmen sebaiknya atasan harus terus memotivasi karyawan untuk terus mengembangkan karir. Mengenai fasilitas perusahaan harus menyediakan fasilitas yang diperlukan karyawan. Mengenai kepuasan sebaiknya atasan membangun kepercayaan terhadap semua karyawannya dan membiarkan mereka bekerja untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Adance Innovations. (2022, 7 April). Apa yang Dimaksud dengan Data Primer dan Data Sekunder dalam Bisnis?. Diakses pada 10 Oktober 2023, dari <https://www.ad-ins.com/id/our-story/kisah-adins/apa-yang-dimaksud-dengan-data-primer-dan-data-sekunder/>
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa
- Allen, N.J. and Meyer, J.P., 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, continuance and Normative Commitment. *Journal of Occupational Psychology*. 63(1), pp.1-18.
- Alma, B. 2009. *Manajemen Pemasaran Dan Pemasaran Jasa*. Alfabeta.
- Anandita, S. R, Indriyani, S., & Mahendri, W. 2021. "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Zam - Zam Jombang)." *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta* 16(2): 881-90.
- Azhari, R., & Supriyatin. 2020. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Karyawanpt Pos Indonesia Surabaya." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 9(6): 1-25.
- Citrawati, E., & Khuzaini. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 1-16.
- Erliana, T., Wahono, B., & Bastomi, M. (2023). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kantor Camat Malinau Utara, Kalimantan Utara). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(02).
- Fajri, C, Amelya, A, Suworo., & Sairin. 2022. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad." *JHIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5(1): 369-73.
- Ghozali, I. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: UNDIP.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen., & Hadi, P. F. 2021. "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja." *Sains Manajemen* 7(1):

35–54.

- Koyong, Albert. 2011. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Jurusan Manajemen Tamansiswa Padang. Studi Kasus PT. Radio Suara Singgalang Mahimbau Padang. Online
- Kriyantono, Rachmat. 2009. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Lupiyoadi, & Hamdani. (2006). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Manurung, E, Nura, E. T. P, Nurdin, Metia, T. A., & Isminingsih. 2021. “Pengaruh Fasilitas Kerja, Kedisiplinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai.” *jurnal manajemen dan bisnis* 3: 10.
- Mark, A., & Nancy, D. E. 1991. *Organizational Commitment Job Involvement and Turn Over A Substantive and Methodological Analysis*. Organizational Commitment, Job Involvement and Turn Over A Substantive and Methodological Analysis, 76, 380-391.
- Maryoto, Susilo. 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedelapan. Yogyakarta: BPFE.
- Mitchell, T.R. *People in Organization: in Introduction to Organization Behavior*. MC. Graw Hill Book Comp. Tokyo. 1982.
- Monde, J, J, M, Pio, R, J, Rogahang, J, J. 2022. *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Ratahan. Productivity* 3(2): 187–92.
- Mora, Z, Fandayani, I., & Suharyanto, A. 2020. “Pengaruh Komitmen Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya Di Kecamatan Seruway.” *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)* 3(2): 488–89.
- Mowday R.T. *Employ Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Abstein, and Turn Over*. Academic, inc, London. 1982.
- Mulyapradana, A., & Hatta, M. (2016). *Jadi Karyawan Kaya Genius Mengetahui & Mengelola Hak Keuangan Karyawan*. Visimedia.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi* 82.
- Rivai, V, dan Sagala E.J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins P.Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Alih Bahasa*. Jakarta: PT.Prehanlindo.

- Robbins, Septhen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jilid 1, Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Organizational Behavior 12th Edition*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivits Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Septiani, N. R, Nurhidayah., & Novianto, A. S. 2023. "Vol. 12. No. 01 ISSN : 2302-7061." *Jurnal Riset Manajemen* 12(01): 1662.
- Setyawan, C. A., Nurhidayah, N., & Bastomi, M. (2023). *Pengaruh Work Life Balance, Quality Work Life dan Work Engagement terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Janti*. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(02)
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sofyan, Syafri. 2001. *Akuntansi Keperlakuan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Supranto, J. 2011. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Meningkatkan Pangsa Pasar*, Cetakan keempat, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Umar, H. 2011. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Winarsunu, Tulus. 2006. *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Yaqin, R. M., Mardani, R. M., & Rachmadi, K. R. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai PPNPN Kantor BPN Kabupaten Malang)*. *e-Jurnal Riset Manajemen*, 12, 420.