



# **Pengaruh Kepuasan, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Area Imam Bonjol Medan**

**Neni Triastuti<sup>1</sup>, Agnita Yolanda<sup>2,\*</sup>, Eka Wulandari Surbakti<sup>3</sup>, Fahmi Sulaiman<sup>4</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I

Jalan Sei Serayu No.48 D, Kode Pos 20153, Medan, Indonesia

<sup>2</sup>Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Medan Area

Jalan Setia Budi No.79 B, Kode Pos 20112, Medan, Indonesia

<sup>3</sup>Program Studi Akuntansi, Politeknik LP3I

Jalan Sei Serayu No.48 D, Kode Pos 20153, Medan, Indonesia

<sup>4</sup>Program Studi Manajemen Perusahaan, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma

Jalan Sakti Lubis, Kode Pos 20219, Medan, Indonesia

Email: <sup>1</sup>agnitayo@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: agnitayo@gmail.com

Submitted: 13/05/2022; Accepted: 24/05/2022; Published: 30/05/2022

**Abstrak**-Bank Mandiri (Persero), Tbk Area Imam Bonjol Medan, terdapat penurunan kinerja karyawan selama 3 (tiga) tahun terakhir. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulis mengidentifikasi masalah yaitu (a) Kinerja Karyawan yang menurun dari 3 tahun terakhir. (b) Minimnya komitmen perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. (c) Sebagian karyawan tidak memiliki motivasi yang kuat untuk memperoleh penghargaan atau prestasi. (d) Sebagian karyawan merasa kurang puas terhadap pekerjaannya dan terhadap gaji yang diterima. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang tercermin oleh Moral kerja, kedisiplinan dan kinerja. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi perusahaan, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja juga merupakan hasil pekerjaan dan bagaimana cara untuk mendapatkan hasil pekerjaan. komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristik hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu komitmen afektif, kontinyu dan normatif. motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Tujuan Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan, komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Area Imam Bonjol Medan. Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05. Dari analisis tersebut, maka  $H_0$  ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Imam Bonjol Medan, maka harus meningkatkan kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi.

**Kata Kunci:** Kepuasan; Komitmen Organisasional; Motivasi Kerja; Kinerja

**Abstract**-Bank Mandiri (Persero), Tbk Area Imam Bonjol Medan, there has been a decline in employee performance for the last 3 (three) years. Based on the background of the problems described above and to obtain clarity on the issues to be discussed, the authors identify problems, namely (a) Employee Performance which has decreased from the last 3 years. (b) The company's lack of commitment to improve company performance. (c) Some employees do not have a strong motivation to get awards or achievements. (d) Some employees feel dissatisfied with their work and with the salary they receive. Job satisfaction is an emotional attitude that is pleasant and loves his job which is reflected by work morale, discipline and performance. Performance is the result of work that has a strong relationship with the company's strategic objectives, customer satisfaction, and contributes to the economy. Performance is also the result of work and how to get the results of the work. organizational commitment as a psychological state that characterizes the employee's relationship with the organization or its implications that affect whether employees will remain in the company or not, which is identified in three components, namely affective, continuous and normative commitment. Motivation is a behavioral activity that works in an effort to meet desired needs. The purpose of this study was to determine the effect of satisfaction, organizational commitment and work motivation on the performance of employees of PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Area Imam Bonjol Medan. From the results of data processing, obtained a significance value of 0.000 which is smaller than 0.05. From this analysis,  $H_0$  is rejected, meaning that there are simultaneously independent variables affecting the dependent variable. To improve employee performance of PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Imam Bonjol Medan, it must increase job satisfaction, work motivation and organizational commitment.

**Keywords:** Satisfaction; Organizational Commitment; Work Motivation; Performance

## **1. PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan dan organisasi memiliki banyak harapan untuk mengalami perubahan yang mengarah kepada perkembangan dan kemajuan yang lebih baik. Hal ini dilakukan guna persiapan organisasi dan perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Untuk dapat bersaing, organisasi atau perusahaan harus memiliki kinerja yang baik. Perusahaan akan mampu bersaing di persaingan yang ketat di era globalisasi ini harus mampu meningkatkan kinerjanya (Nurkaydah, 2016). Untuk mencapai kinerja yang baik maka perusahaan juga harus dapat mengoptimalkan fungsi berbagai sumber daya yang ada di perusahaan tersebut termasuk memaksimalkan fungsi sumber daya manusia. Untuk memperoleh kontribusi yang optimal, perusahaan harus dapat memperlakukan sumber daya manusia layaknya faktor produksi lain yang dimiliki perusahaan. Sumber daya manusia juga wajib dilindungi



dan dipelihara sehingga mampu memberika kontribusi positif bagi perusahaan. Perusahaan yang sukses memerlukan karyawan yang mampu dan mau mengerjakan tugas yang telah ditetapkan. Peran manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan tidak kecil, bahkan sebagai sentral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia (Weny et al., 2019). Agar tujuan perusahaan tercapai, perlu adanya peningkatan kinerja karyawan. (Irawati & Carrollina, 2017) Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi perusahaan, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja juga merupakan hasil pekerjaan dan bagaimana cara untuk mendapatkan hasil pekerjaan.

Salah satu sasaran dan penting yang ingin dicapai oleh perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah menciptakan kepuasan kerja karyawan, komitmen organisasi dan meningkatkan motivasi kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan (Hardiyati, 2010). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang tercermin oleh Moral kerja, kedisiplinan dan kinerja. Ada beberapa indikator kepuasan kerja dapsan tat dilihat dari kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap imbalan, kesempatan promosi, kepuasan terhadap supervisi dari atasan, dan kepuasan terhadap rekan kerja. Dengan demikian, kondisi perusahaan akan tetap stabil karena karyawan yang berkualitas akan terus bekerja dengan baik dalam mengembangkan perusahaan. Komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristik hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu komitmen afektif, kontinyu dan normatif. Komitmen Organisasi menyatakan bahwa komitmen organisasional sebagai sikap kerja yang berdampak positif terhadap organisasi. Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. *Motivation is defines as goal –directed behavior it concerns the levels of efforts one exerts in pursuing a goal* (Sanusi, Sulaiman, Andrysyah, et al., 2019).

Untuk memaksimalkan nilai-nilai perusahaan, meningkatkan kinerja dan kontribusi perusahaan serta menjaga keberlanjuta perusahaan secara jangka panjang, PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk menerapkan prinsip *Good Corporate Governance*. Dalam pelaksanaannya, PT. Bank Mandiri (Persro), Tbk menerapkan 3 aspek *Good Governance* yaitu: a) *Governance Structure* b) *Governance Process* c) *Governance Outcome*. Penerapan *Governance Process* pada perusahaan dengan bertanggung jawab kepada pemegang saham dan pemangku kepentingan termasuk Penilaian Efektifitas Pelaksanaan *Good Corporate Governance*. Untuk penerapan *Good Corporate Governance* ini perlu adanya dukungan dari seluruh karyawan PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk di seluruh kantor cabang yang menyebar di Indonesia, termasuk kantor Area Imam Bonjol Medan. Observasi yang dilakukan di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Area Imam Bonjol Medan, terdapat penurunan kinerja karyawan selama 3 (tiga) tahun terakhir seperti terlihat pada Tabel 1 berikut:

**Tabel 1.** Data Kinerja Karyawan

| No | Departement                         | 2019 | 2018 | 2017 |
|----|-------------------------------------|------|------|------|
| 1  | Bisnis & Jaringan                   | 80   | 85   | 88   |
| 2  | Corporate Banking                   | 82   | 87   | 90   |
| 3  | Commercial Banking                  | 82   | 89   | 92   |
| 4  | Manajemen Risiko                    | 79   | 80   | 91   |
| 5  | Hubungan Kelembagaan                | 87   | 90   | 94   |
| 6  | Operation                           | 82   | 83   | 89   |
| 7  | Treasury, International Banking&SAM | 81   | 86   | 90   |
| 8  | IT                                  | 88   | 90   | 94   |
| 9  | Kepatuhan&SDM                       | 81   | 83   | 88   |
| 10 | Keuangan&Strategi                   | 87   | 88   | 93   |

Sumber: PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Area Imam Bonjol Medan

Terlihat pada Tabel 1 bahwa kinerja karyawan untuk setiap departemen mengalami penurunan. hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berdasarkan wawancara dengan tim Kepatuhan dan SDM PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Area Imam Bonjol Medan faktor yang menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan.

Pertama bahwa karyawan yang mengalami ketidakpuasan dalam bekerja. Observasi yang dilakukan dan wawancara dengan beberapa karyawan didapat bahwa adanya beberapa karyawan yang tidak puasa dalam bekerja. ketidakpuasan ini dapat terjadi atas pekerjaannya yang secara rutin dan tanpa adanya peningkatan. Ketidakpuasan karyawan juga berasal dari faktor gaji yang didapatkan dan juga ketidakjelasan proses promosi yang diterapkan perusahaan. Oleh karena ketidakpuasan karyawan, karyawan terlihat malas-masalan dalam bekerja dan mengakibatkan kedisiplinan yang juga mengalami penurunan.

Kedua bahwa karyawan yang Tidak Termotivasi. Oleh karena ketidakpuasan karyawan dalam bekerja, timbul rasa tidak termotivasi dan tidak semangat dalam bekerja. Hal ini ditandai dengan banyaknya karyawan yang terlihat mengobrol sesama rekan kerja dan sering didapati karyawan bermain *mobile phone* pada jam bekerja. Selain itu, karyawan juga terlihat keluar masuk ke toilet secara bergantian selama jam kerja berlangsung.

Ketiga bahwa komitmen Organisasi yang kurang Hal ini berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan, belakangan perusahaan sangat jarang melakukan kegiatan yang berdampak kepada peningkatan kinerja karyawan. Oleh



karena ini, komitmen organisasional (Sanusi, Sulaiman, Selviana, et al., 2019) menyatakan bahwa adalah suatu ikatan psikologis seseorang pada organisasi yang ditandai dengan adanya, kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai, kemauan untuk mengusahakan tercapainya.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif, dimana prosedur yang digunakan dalam penelitian ini adalah model korelasional. Maksud korelasional dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh antara Variabel Bebas dan Variabel Terikat. Variabel Bebas pada penelitian berjumlah 3 yaitu Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3) dan Variabel terikat berjumlah 1 yaitu Kinerja Karyawan (Y). Populasi adalah keseluruhan anggota atau kelompok yang membentuk objek yang dikenakan investigasi oleh peneliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dikemudian ditarik kesimpulannya. Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Area Imam Bonjol Medan. Sampel adalah subjek atau wakil dari populasi yang diteliti. Besar anggota sampel harus dihitung berdasarkan teknik-teknik tertentu agar sampel yang digunakan yang diambil dari populasi dapat dipertanggung jawabkan. Sampel penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah sensus atau sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Area Imam Bonjol Medan berjumlah 40 orang.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria dalam melakukan uji T adalah dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  terhadap nilai  $t_{tabel}$ . Pada penelitian ini dengan jumlah responden ( $n$ ) = 40, didapatkan nilai *degree of freedom* ( $df$ ) =  $40 - 2 = 38$ . dan menggunakan  $\alpha = 5\%$ , maka nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,024. 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. Berdasarkan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, apabila apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima. Berikut ini adalah hasil uji T variabel bebas terhadap variabel terikat seperti pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji T

| Model |                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig.  |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
|       |                     | B                           | Std. Error | Beta                      |        |       |
| 1     | (Constant)          | 0,017                       | 0,936      |                           | 0,018  | 0,986 |
|       | Kepuasan_Kerja      | 0,023                       | 0,021      | -0,014                    | -1,120 | 0,270 |
|       | Motivasi_Kerja      | 1,262                       | 0,015      | 0,999                     | 83,307 | 0,000 |
|       | Komitmen_Organisasi | 0,001                       | 0,022      | 0,000                     | 0,038  | 0,970 |

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel Kepuasan Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar  $0,270 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima, dapat disimpulkan secara parsial bahwa tidak terdapat pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Imam Bonjol Medan.

Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, dapat disimpulkan secara parsial bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Imam Bonjol Medan.

Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel Komitmen Organisasi (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar  $0,093 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima, dapat disimpulkan secara parsial bahwa tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Imam Bonjol Medan.

### 3.2. Uji F

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  $H_0$  diterima, namun apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak 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 seperti pada Tabel 3.



**Tabel 3.** Uji F

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F        | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|----------|-------------------|
| 1     | Regression | 1691.341       | 3  | 563.780     | 2615.782 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 7.759          | 36 | .216        |          |                   |
|       | Total      | 1699.100       | 39 |             |          |                   |

A. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan  
 B. Predictors: (Constant), Komitmen\_Organisasi, Motivasi\_Kerja, Kepuasan\_Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05. Dari analisis tersebut, maka Ho ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Imam Bonjol Medan, maka harus meningkatkan kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi.

### 3.3. Uji Koefisien Determinansi

Untuk mengetahui seberapa besar Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan, 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* seperti pada Tabel 4.

**Tabel 4.** Uji Koefisien Determinansi

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .998 <sup>a</sup> | .995     | .995              | .464                       |

A. Predictors: (Constant), Komitmen\_Organisasi, Motivasi\_Kerja, Kepuasan\_Kerja  
 B. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar 0,995 atau 99,5%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 99,5% variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.. Sisanya sebesar 0,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya dari beberapa banyak faktor penunjang Kinerja Karyawan, faktor kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi kerja terbanyak yakni sebesar 99,5%

## 4. KESIMPULAN

Ada beberapa kesimpulan dari penelitian ini bahwa hasil pengujian parsial (Uji t) variabel Kepuasan Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar  $0,270 > 0,05$  maka Ho diterima, dapat disimpulkan secara parsial bahwa tidak terdapat pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Imam Bonjol Medan. Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka Ho ditolak, dapat disimpulkan secara parsial bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Imam Bonjol Medan. Dari hasil pengujian parsial (Uji t) variabel Komitmen Organisasi (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan berdasarkan kriteria Uji T, didapatkan signifikansi sebesar  $0,093 > 0,05$  maka Ho diterima, dapat disimpulkan secara parsial bahwa tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Imam Bonjol Medan. Dari hasil pengolahan data, didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05. Dari analisis tersebut, maka Ho ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Imam Bonjol Medan, maka harus meningkatkan kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi. Nilai *Adjusted R Square* pada tabel di atas sebesar 0,995 atau 99,5% Kondisi ini menjelaskan bahwa 99,5% variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.. Sisanya sebesar 0,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya dari beberapa banyak faktor penunjang Kinerja Karyawan, faktor kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi kerja terbanyak yakni sebesar 99,5%.

## REFERENCES

- Bisri, A., & Wahono, R. S. (2015). Penerapan Adaboost untuk Penyelesaian Ketidakseimbangan Kelas pada Penentuan Kelulusan Mahasiswa dengan Metode Decision Tree. *Journal of Intelligent Systems*, 1(1), 27–32.
- Hardiyati, R. (2010). *Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Jasa Penginapan*



- (Villa) Agrowisata Kebun Teh Pagilaran. Universitas Diponegoro Semarang.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Nurkaydah, F. S. S. (2016). Analisis Tata ruang kantor pada pt. traktor nusantara cabang medan. *Jurnal BIS-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 5(2), 25–32.
- Sanusi, A., Sulaiman, F., Andrysyah, A., Husna, A., & Rianda, S. (2019). *The Effect of Implementation Electronic Performance Management (MKE) on Employee Achievement of PT. Indonesia Port I Belawan Branch*. <https://doi.org/10.4108/eai.18-7-2019.2288639>
- Sanusi, A., Sulaiman, F., Selviana, N. W., Studi, P., Bisnis, A., Studi, P., Bisnis, A., Studi, P., & Bisnis, A. (2019). *Analisis Efisiensi Penggunaan Jam Kerja Karyawan Pada Pt. 1*(2), 388–392.
- Weny, Nugroho, N., Anggraini, D., Sofian, & Erwin. (2019). Analisis Pelaksanaan Pelatihan Dan Pendidikan Pada PT. Bimasakti Mahawira Medan. *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 87–91.