

## **Analisis Pengaruh Pelatihan Karyawan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel di Kota Batam**

### ***Analysis of the Effect of Employee Training, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Hotel Employee Performance in Batam City***

**Nelly Nelfiany<sup>1</sup>, Theodora Aruan<sup>2</sup>.**

<sup>1,2)</sup> Universitas Internasional Batam, Batam, Indonesia.

e-mail: <sup>1</sup>[nelfiany@gmail.com](mailto:nelfiany@gmail.com), <sup>2</sup>[theodora@uib.ac.id](mailto:theodora@uib.ac.id).

#### **ABSTRAK**

Pada penelitian ini bermaksud untuk memahami pengaruh dari variabel pelatihan karyawan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Pada suatu perusahaan peran karyawan sangatlah penting dalam mengembangkan organisasi perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu peran penting untuk pencapaian dari suatu tujuan hotel. Penelitian ini diterapkan dengan metode penyebaran kuisioner melalui google form kepada karyawan-karyawan hotel. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh pelatihan karyawan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi kepada kinerja karyawan. Jumlah responden yang mengisi kuisioner setelah dibagikan melalui google form adalah sebanyak 317 responden. Hasil responden yang telah dikumpulkan, kemudian dilakukan pengujian data dengan memakai perangkat lunak SPSS. Hasil dari uji hipotesis yang didapatkan pada penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif Pelatihan Karyawan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel di Kota Batam. Pada pengujian AdjustedR2 ini menghasilkan nilai sebesar 0,361 yang artinya adalah variabel independen pada penelitian ini bisa dijelaskan dengan angka 36,1% terhadap variabel dependen, dan sisanya yaitu sebanyak 63,9% lainnya dapat dijelaskan oleh variabel lain dari luar model penelitian ini.

**Kata kunci:** Kinerja karyawan, pelatihan karyawan, kepuasan kerja, komitmen organisasi

#### **ABSTRACT**

*This study aims to understand the effect of employee training, job satisfaction and organizational trust on employee performance. In a company the role of employees is very important in developing the company's organization. Employee performance is one of the important roles for the statement of a hotel goal. This research was applied by distributing questionnaires via google form to hotel employees. To find out how much influence employee training, job satisfaction and organizational commitment have on employee performance. The number of respondents who filled out the questionnaire after being distributed through the Google form was 317 respondents. The results of the respondents who have collected, then tested the data using SPSS software. The results of the hypothesis testing obtained in this study indicate that there is a positive influence of Employee Training, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on the Performance of Hotel Employees in Batam City. The AdjustedR2 test yields a value of 0.361, which means that the independent variables in this study can be explained by 36.1% of the dependent variable, and the remaining 63.9% can be explained by other variables from outside this research model..*

**Keywords:** *Employee performance, employee training, job satisfaction, organizational commitment.*

## **1. PENDAHULUAN**

Karyawan merupakan aset yang berperan penting dalam perkembangan suatu perusahaan, khususnya pada perusahaan yang bergerak dibidang perhotelan. Hal ini dinyatakan bahwa sumber daya manusia dapat membawa pengaruh terhadap sumber lain sehingga dapat menghasilkan yang terbaik pada perhotelan tersebut. Dalam proses mencapai kinerja karyawan yang baik, akan membutuhkan gerakan besar dalam suatu perhotelan dan pihak manajemen yang ada dalam hotel tersebut. Sumber daya manusia yang ada pada perhotelan merupakan karyawan, seperti kasir, satpam, cleaning service dan lain sebagai. Perasaan yang ada pada karyawan seperti rasa senang, puas dan keinginan untuk bersaing demi hotel, maka dari itu karyawan dapat melakukan hal yang terbaik untuk hotel tersebut (Khan et al., 2012)

Hotel harus wajib mewujudkan situasi yang dapat mendorong sehingga memungkinkan karyawan untuk meningkatkan dan juga mengembangkan kemahiran dan keahliannya secara maksimum (Luh et al., 2020). Kinerja karyawan dijadikan topik yang paling ditekankan dalam bidang perhotelan, karena pekerjaan di industri perhotelan biasanya membutuhkan kontak erat antara karyawan dan pelanggan (Tsui et al., 2013).

Keberhasilan dan kegagalan karyawan hotel bergantung pada kinerja mereka dan dianggap bahwa perusahaan yang berkinerja baik lebih memperhatikan tentang pelatihan dan pengembangan karyawan. Hal tersebut dikarenakan dengan adanya pelatihan maka dapat lebih mengetahui hal-hal yang akan membantu karyawan tersebut dan pengetahuan yang perlu dimiliki untuk meningkatkan kinerja karyawan (Dahkoul, 2018). Pada proses pelatihan yang diberikan pada karyawan dapat berupa penambahan bakat dan wawasan pada karyawan tersebut. Hal tersebut bertujuan agar karyawan memiliki sifat yang baik sehingga dapat bersaing dan menjalankan tugas yang diberikan.

Berdasarkan teori pada Dahkoul (2018), menyatakan pelatihan karyawan dalam sumber daya manusia mampu membawa pengaruh pada kinerja yang ada dalam perusahaan tersebut. Praktek yang berjalan sumber daya manusia agar dapat memberikan pengembangan pada kinerja karyawan hotel tersebut. Tingkat peluang dan pelatihan yang tinggi secara efektif mampu memberikan penghasilan yang baik dan pengelola kinerja yang berkualitas.

Hal lain yang berkemungkinan membawa pengaruh terhadap kinerja pada perhotelan yaitu kepuasan kerja karyawan. Pemimpin, karyawan dan sistem hotel yang sangat diperlukan agar sumber daya manusia dapat dikelola. Hal-hal yang mampu memberikan dorongan atas produktivitas kerja karyawan ialah dimana kondisi kerja yang mendukung seperti memiliki teman kerja yang rukun, memiliki lingkungan kerja yang bersih, memiliki pemimpin yang mampu memotivasi dan lain sebagainya. Hal tersebut perlu diperhatikan agar karyawan merasa nyaman dan puas untuk bekerja, dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi mampu memberikan peningkatan dan perubahan positif bagi perusahaan (Rivai et al., 2019).

Manajer pada suatu hotel harus mampu memberikan bimbingan dan motivasi pada karyawannya dalam menjalankan aktivitas harian setiap karyawan. Manajer wajib memiliki komitmen yang kuat sehingga mampu memberikan penyelesaian atas masalah yang ada (Chrisdianto et al., 2019). Peningkatan pada produktivitas kerja mampu membawa pencapaian dan kesuksesan dalam suatu perusahaan, tingkat produktivitas kerja yang baik dapat diukur melalui keberhasilan perusahaan dalam memberikan pengaturan pada sumber daya manusia.

Bersumber pada referensi dari jurnal terdahulu serta uraian pendek diatas, penulis memutuskan untuk melaksanakan penelitian berikut yang berjudul "Analisis Pengaruh Pelatihan Karyawan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel di Kota Batam"

Mengacu pada pertanyaan diatas, maka tujuan dari penelitian ini untuk memahami:

1. Untuk memahami apakah terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan karyawan terhadap kinerja pihak hotel di Kota Batam.

2. Untuk memahami apakah terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan terhadap kinerja pihak hotel di Kota Batam.
3. Untuk memahami apakah terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pihak hotel di Kota Batam.

## 2. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini bersifat kuantitatif dimana permasalahan yang harus diketahui pada penelitian ini seperti mengetahui bagaimana apakah pengaruh dari sebuah variabel memberikan pengaruh dan hasil yang signifikan positif kepada variabel yang lainnya. Hal ini dilaksanakan dari data-data yang telah dikumpulkan sebelumnya untuk meneliti penelitian ini. Wibowo (2012) menyatakan bahwa metode kuantitatif adalah semua data penelitian yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka.

### Teknik Pengumpulan Data

Pada tahap teknik pengumpulan data ini peneliti menggunakan pendekatan yang bersifat kuantitatif, dimana hal tersebut diperoleh dengan rumusan yang bersifat angka-angka. Peneliti menggunakan metode angket atau disebut dengan kuesioner. Menurut Sugiyono (2011) Angket merupakan teknik untuk pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan-pertanyaan kepada responden untuk menjawabnya. Teknik angket merupakan suatu teknik pengumpulan data yang efisien sehingga peneliti dapat mengumpulkan dalam jumlah yang banyak. Penyebaran kuesioner ini dilakukan melalui media social dengan membagi tautan sistem google form kepada karyawan hotel.

Pertanyaan-pertanyaan yang digunakan oleh peneliti berkaitan dengan kepuasan kerja, pelatihan karyawan dan komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kuisisioner dari penelitian ini disebarkan kepada karyawan-karyawan yang bekerja di hotel. Penyebaran ini dilakukan melalui tautan dari google form. Pembagian tautan ini dilakukan melalui media social. Untuk mendapatkan hasil dari kuisisioner ini membutuhkan waktu karena para karyawan hotel memiliki kesibukan tersendiri dan mengisinya pada saat lepas kerja. Jumlah data kuisisioner yang terkumpul adalah 317 responden. Data responden yang terkumpul untuk penelitian ini diolah melalui SPSS Statistical.

**Tabel 1**  
**Data Kuesioner**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah Responden</b>
Kuesioner yang terkumpul	317
Kuesioner yang layak digunakan	317
Kuesioner yang tidak layak digunakan	0

**Sumber:** Data yang diolah oleh Peneliti, 2021

Dan penggambaran identifikasi data responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, status kepegawaian, masa kaerja dan unit kerja.

Berdasarkan penyebaran kuisisioner yang terkumpul sebanyak 317 responden dan terdapat 154 (48.6%) responden yang berjenis kelamin laki-laki namun, responden yang berjenis kelamin perempuan terdapat 163 (51.4%) responden. Maka dapat disimpulkan bahwa banyaknya responden yang telah mengisi kuisisioner ini adalah berjenis kelamin perempuan dibandingkan jenis kelamin laki-laki.

Berdasarkan penyebaran kuisioner yang terkumpul responden yang mengisi adalah berumur 20-25 tahun terdapat 100 (31.5%) responden, responden yang berusia 26-30 tahun terdapat 142 (44.8%) responden responden yang berumur diantara 31-35 tahun terdapat 57 (18%) responden, responden yang berumur diantara 36-40 tahun terdapat 14 (4.4%) responden dan responden yang telah berusia lebih dari 40 tahun terdapat 4 (1.3%) responden. Maka dapat disimpulkan karyawan yang bekerja di hotel rata-rata berusia 26-30 tahun.

Berdasarkan penyebaran kuisioner yang terkumpul responden yang mengisi adalah responden yang berpendidikan SMA/SMK terdapat 130 (41%) responden, responden yang berpendidikan sarjana terdapat 185 (58.4%) responden, responden yang berpendidikan doctor terdapat 1 (0.3%) responden dan responden yang berpendidikan magister terdapat 1 (0.3%) responden. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan hotel rata-rata berpendidikan sarjana dan SMA/SMK, sehingga jika ingin bekerja dihotel tidak diperlukan status Pendidikan yang tinggi seperti doctor atau magister.

Berdasarkan penyebaran kuisioner yang terkumpul responden yang mengisi menunjukkan responden yang bekerja dihotel berstatus permanen sebanyak 219 (69.1%) responden, sedangkan karyawan yang berstatus kontrak hanya 98 (30.9%) responden. Maka dapat disimpulkan kebanyakan karyawan dihotel berstatus permanen.

Berdasarkan penyebaran kuisioner yang terkumpul responden yang mengisi menunjukkan karyawan yang bekerja dihotel memiliki masa kerja 0-3 tahun ada sebanyak 141 (44.5%) responden sedangkan karyawan yang memiliki masa kerja 4-7 tahun terdapat 176 (55.5%) responden. Maka dapat disimpulkan rata-rata karyawan hotel bekerja sekitar 4 sampai 7 tahun.

Berdasarkan penyebaran kuisioner terdapat beragam tipe pekerjaan didalam hotel. Pada kuisioner ini diisi oleh bagian Front Office Department terdapat sebanyak 48 (15.1%) responden, oleh bagian Food & Beverage Department terdapat sebanyak 39 (12.3%) responden, oleh bagian Housekeeping Department terdapat sebanyak 24 (7.6%) responden, oleh bagian Accounting Department terdapat sebanyak 54 (17%) responden, oleh bagian Personalia / HRD Department terdapat sebanyak 38 (12%) responden, oleh bagian Engineering Department terdapat sebanyak 24 (7,6%) responden, oleh bagian Sales & Marketing Department terdapat sebanyak 48 (15.1%), oleh bagian Security Department terdapat sebanyak 19 (6%) responden sedangkan oleh Purchasing Department terdapat sebanyak 23 (7.3%) responden. Maka kuisioner ini didominasi oleh karyawan yang bekerja dibagian Accounting Department, dimana merupakan salah satu bagian penting dalam operasional hotel.

### **Hasil Uji Kualitas Data**

Terdapat 317 responden yang digunakan dalam pengujian ini. Namun setelah melaksanakan uji outlier terdapat 9 responden yang harus dieliminasi karena memiliki nilai Zscore dibawah 3 atau -3. Maka jumlah total responden yang akan diuji pada penelitian selanjutnya adalah 308 responden.

Pengujian uji validitas menggunakan metode Bivariate Correlation Pearson, dimana pada uji validitas dapat mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan pada kuisioner tersebut valid atau invalid. Untuk mengetahui valid atau invalid pada sebuah pertanyaan dapat dilihat pada nilai korelasi minimal 0.30 maka dapat dianggap valid.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

	Pertanyaan	Loading Factor	Kesimpulan
Pelatihan Karyawan	PK1	0.720	Valid
	PK2	0.742	Valid
	PK3	0.769	Valid
	PK4	0.737	Valid

	PK5	0.730	Valid
Kepuasan Kerja	KP1	0.675	Valid
	KP2	0.768	Valid
	KP3	0.747	Valid
	KP4	0.698	Valid
	KP5	0.677	Valid
	KP6	0.719	Valid
Komitmen Organisasi	KO1	0.443	Valid
	KO2	0.397	Valid
	KO3	0.551	Valid
	KO4	0.489	Valid
	KO5	0.654	Valid
	KO6	0.797	Valid
	KO7	0.744	Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0.671	Valid
	KK2	0.645	Valid
	KK3	0.641	Valid
	KK4	0.640	Valid
	KK5	0.707	Valid

**Sumber:** Data yang diolah oleh Peneliti, 2021

Dapat diperhatikan jika semua nilai korelasi lebih dari 0.30 sehingga yang dapat dirumuskan bahwa pertanyaan-pertanyaan pada kuisisioner valid semua.

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilaksanakan untuk menguji reliabilitas dari jawaban kuisisioner pada setiap variabel. Cronbach Alpha menentukan apakah pertanyaan tersebut apakah reliabel atau tidak. Jika nilai Cronbach Alpha >0.6 ataupun lebih besar dari 0.6 maka pertanyaan tersebut diakui reliabel.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Pelatihan Karyawan	0.793	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.807	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.690	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.674	Reliabel

**Sumber:** Data yang diolah oleh Peneliti, 2021

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas dinyatakan bahwa semua titik menyebar seputar garis diagonal, maka dapat diartikan bahwa penelitian tersebut telah didistribusikan secara normal.

Pengujian multikolinearitas dimana variabel-variabel tersebut menunjukkan nilai VIF <10, maka dapat dirumuskan bahwa tidak adanya hubungan korelasi antar variabel. Maka diketahui bahwa pada variabel Kepuasan Kerja, Pelatihan Karyawan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi menunjukkan nilai pada VIF yang tidak lebih dari 10, sehingga dapat

dirumuskan bahwa tidak ada terjadinya hubungan multikolinearitas alias tidak ada hubungan korelasi antar variabel independent.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Multikolineritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Pelatihan Karyawan	0.594	1.682	Tidak terjadi Multikolinearitas
Kepuasan Kerja	0.444	2.254	Tidak terjadi Multikolinearitas
Komitmen Organisasi	0.565	1.770	Tidak terjadi Multikolinearitas

**Sumber:** Data yang diolah oleh Peneliti, 2021

Pengujian Heteroskedastisitas pada kolom sig nilainya harus  $> 0.05$  maka tidak ada terjadinya heteroskedastisitas. Pada tabel 5, memperlihatkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi ada terjadinya heteroskedastisitas, sedangkan pada Pelatihan Karyawan menunjukkan bahwa tidak ada terjadinya heteroskedastisitas.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel Independen	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Kesimpulan
	B	Std. Error			
Pelatihan Karyawan	,027	,030	,917	,360	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	-,066	,028	-2,323	,021	Terjadi Heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi	-,084	,020	-4,141	,000	Terjadi Heteroskedastisitas

**Sumber:** Data yang diolah oleh Peneliti, 2021

### Hasil uji Hipotesis

Uji ini dilakukan untuk mencari tahu apakah variabel independen memengaruhi variabel dependen secara simultan dalam penelitian. Untuk menentukan uji F nilai sig harus  $< 0.05$ , sehingga dapat diartikan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh pada variabel dependen. Pada tabel 6 menunjukkan nilai sig lebih kecil daripada 0.05 maka diartikan bahwa variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji F**

Variabel Dependen	Variabel Independen	F	Sig.	Kesimpulan
-------------------	---------------------	---	------	------------

Kinerja Karyawan	Pelatihan Karyawan Kepuasan Kerja Komitmen Organisasi	58.889	.000	Signifikan
------------------	---	--------	------	------------

Sumber: Data yang diolah oleh Peneliti, 2021

Pengujian Uji T ini dilakukan untuk membuktikan apakah variabel independen berpengaruh secara individual terhadap variabel dependen. Hubungan tersebut dapat dinyatakan signifikan jika nilai sig < 0.05.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji T**

Variabel Independen	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Kesimpulan
	B	Std. Error			
Pelatihan Karyawan	,140	,050	2,826	,005	Signifikan
Kepuasan Kerja	,197	,048	4,132	,000	Signifikan
Komitmen Organisasi	,143	,034	4,195	,000	Signifikan

Sumber: Data yang diolah oleh Peneliti, 2021.

**H1: Pelatihan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

Nilai Sig pada variabel Pelatihan Karyawan adalah sebesar 0.005 > 0.05, sehingga disimpulkan bahwa variabel Pelatihan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**H2: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

Nilai Sig pada variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 0.000 > 0.05, sehingga disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**H3: Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

Nilai Sig pada variabel Komitmen Organisasi adalah sebesar 0.000 > 0.05, sehingga disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian R Square ini untuk mengetahui hasil varian variabel dependen yang diuraikan oleh variabel independen dalam regresi. Hubungan tersebut dapat dinyatakan signifikan jika nilai sig < 0.05. jikalau hasil nilai Adjusted R2 adalah sebesar 0.361 atau 36.1%. Dimana 36.1% variabel kinerja karyawan dirangkum oleh kepuasan kerja, pelatihan karyawan dan komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai variabel independent. Sisanya 63.9% dipengaruhi oleh variabel yang lain dari luar model tersebut.

**Tabel 8**  
**Hasil uji koefisien determinasi (adjusted R2)**

Variabel	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
PK, KP, KO → KK	,606 <sup>a</sup>	,368	,361	1,70864

Sumber: Data yang diolah oleh Peneliti, 2021

#### **4. KESIMPULAN**

Penelitian saat menguji hipotesis memunculkan H1 Pelatihan Karyawan diterima karena variabel pelatihan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka pada penelitian ini dapat dikatakan memiliki hasil yang konsisten terhadap penelitian sebelumnya yang pernah membuktikan signifikansi terhadap pelatihan karyawan dan kinerja karyawan.

Penelitian saat menguji hipotesis memunculkan H2 kepuasan kerja diterima karena variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka pada penelitian ini dapat dikatakan mempunyai hasil yang konsisten terhadap penelitian sebelumnya yang pernah membuktikan signifikansi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian saat menguji hipotesis memunculkan H3 komitmen organisasi diterima karena variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka pada penelitian ini dapat dikatakan memiliki hasil yang konsisten terhadap penelitian sebelumnya yang pernah membuktikan signifikansi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Chrisdianto, B., & Respati, H. (2019). Impact of Human Capital Development and Human Capital Isolation Mechanisms on Innovative Performance: Evidence from Industrial Companies in Jordan. 11(15). <https://doi.org/10.7176/EJBM>
- Dahkoul, Z. M. (2018). the Determinants of Employee Performance in Jordanian Organizations. *Pressacademia*, 5(1), 137–143. <https://doi.org/10.17261/pressacademia.2018.811>
- Fei, T., Hotlan, I., Sc, M., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2018). 6483-12137-1-Sm. *Agora*, 6(1), 1–6.
- Gitongu, M. K., Kingi, W., & Uzel, J. M. M. (2016). Determinants of Employees' Performance of State Parastatals in Kenya: A Case of Kenya Ports Authority. *International Journal of Humanities and Social Science*, 6(10), 197–203. [www.ijhssnet.com](http://www.ijhssnet.com)
- Gruman, J. A., & Saks, A. M. (2011). Performance management and employee engagement. *Human Resource Management Review*. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2010.09.004>
- Hafiz, A. (2017). Relationship between Organizational Commitment and Employee's Performance Evidence from Banking Sector of Lahore. *Journal of Business and Management Review*, 7(2), 2–7. <https://doi.org/10.4172/2223-5833.1000304>
- Halm, B. (2011). Employee engagement: A prescription for organizational transformation. In *Advances in Health Care Management (Vol. 10)*. Emerald Group Publishing Ltd. [https://doi.org/10.1108/S1474-8231\(2011\)0000010011](https://doi.org/10.1108/S1474-8231(2011)0000010011)
- Huselid, M. A., & Becker, B. E. (2011). Bridging micro and macro domains: Workforce differentiation and strategic human resource management. *Journal of Management*, 37(2), 421–428. <https://doi.org/10.1177/0149206310373400>
- Khan, A. H., Nawaz, M. M., Aleem, M., & Hamed, W. (2012). Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management*, 6(7), 2697–2705. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.2222>
- Luh, N., Andani, S., & Ardana, I. K. (2020). The role of work satisfaction mediates the effect of work motivation on employee performance logo house bali. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(2), 45–51.
- Marhayani, Musanadi, S., & Ibrahim, M. (2019). Effect of Competence and Employee Commitment To Employee Performance: Job Satisfaction As a Mediator (Study on

- 
- Watering Office of Aceh Province). *International Journal of Business Management and Economic Review*, 2(1), 15–27. [http://ijbmer.org/uploads2019/BMER\\_2\\_75.pdf](http://ijbmer.org/uploads2019/BMER_2_75.pdf)
- Memari, N., Mahdieh, O., & Marnani, A. B. (2013). The impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance. “A study of Meli bank.” *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(5), 164–171.
- Palagia, M., Brasit, N., & Amar, M. (2010). Remuneration, Motivation, Job Satisfaction and Individual Performance. *Journal of Management (Jurnal Manajemen)*, 1–10.
- Rivai, H. A., Reza, D. Y., & Lukito, H. (2019). Distributive Justice, Job Satisfaction and Organizational Commitment as Antecedents of Employee Performance: A Study in Indonesia National Health Insurance Workers. *International Conference of Organizational Innovation (ICOI 2019)*, 100(Icoi), 670–676. <https://doi.org/10.2991/icoi-19.2019.117>
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D. W., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1777–1786. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.001>
- Sheehan, C., De Cieri, H., Cooper, B. K., & Brooks, R. (2015). The impact of HR political skill in the HRM and organisational performance relationship. *Australian Journal of Management*, 41(1), 161–181. <https://doi.org/10.1177/0312896214546055>
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R & D Bandung Alfabeta. Metode Penelitian.*
- Sujatha, R., & Krishnaveni, R. (2017). Knowledge creating ba as a determinant of work performance of employees: An empirical analysis among pump manufacturing firms in South India. *Asia Pacific Management Review*, 45–52. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2017.01.006>
- Tsui, P. L., Lin, Y. S., & Yu, T. H. (2013). The influence of psychological contract and organizational of hospitality employee performance. 41(1), 443–452.
- Wibowo, A. E. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian (A. Djojo (ed.)). Penerbit Gava Media.*