

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota

Bella Sinta Ritonga

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, ²Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

bellashinta293@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasional karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota yang berjumlah 56 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara wawancara dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota, dan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional*

1. PENDAHULUAN

Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan terhadap pencapaian tujuan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang – orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas dan usahanya pada perusahaan. Dengan harapan bahwa suatu saat yang akan datang perusahaan akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkungan usaha dan perusahaan menginginkan terciptanya komitmen organisasi yang baik dalam perusahaannya.

Menurut (Arianty et al., 2016, hal 2) Sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Semua hal tersebut berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuan. Walaupun teknologi, perkembangan informasi, modal dan bahan yang diolah mencukupi, apabila tanpa sumber daya manusia, perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani berbagai masalah yang berhubungan dengan karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerjalainnya yang bertujuan agar kegiatan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang telah direncanakan.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivita organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi (Khair, 2017)

Menurut Kusumaputri (2018) Komitmen Organisasi adalah keadaan Psikologis yang mencirikan hubungan karyawan (anggota) dengan organisasi yang dikarakteristikkan oleh penerimaan anggota pada tujuan organisasi merefleksikan kekuatan individu dan keterlibatan anggota yang menunjukkan kesesuaian tujuan dan nilai-nilai organisasi ditunjukkan melalui aktivitas mendukung usaha-usaha organisasi serta keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi. Aktivitas tersebut dilandasi oleh keyakinan moral dengan tidak mengutamakan keuntungan pribadi.

Menurut Sopiah (2008) Komitmen Organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Bismala et al (2017) Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Sinambela (2018) Kepuasan Kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Menurut Zainal et al (2014) Disiplin Kerja adalah Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota Jl.Kaptan Pattimura No.334 Medan merupakan sebuah instansi pemerintah yang bertugas untuk mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya UU. No 24 Tahun 2011. Program BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

Masalah yang ditemukan penulis pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota Jl. Kaptan Pattimura No. 334 Medan yang terkait dengan komitmen organisasi yaitu karyawan yang kurang optimal. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang kurang terlibat dalam mengerjakan tugasnya pada saat jam kerja, yang berdampak pada tugas yang dilalaikan oleh karyawan. Kemudian masalah lain yang berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu kurangnya mencintai pekerjaan dilihat dari pekerjaan yang diberikan atasan yang terus bertambah. Kurangnya moral kerja yang positif dilihat dari waktu penyelesaian tugas yang rendah. Kurangnya disiplin kerja dilihat dari kepatuhan karyawan dalam tempat bekerja. Selain itu masalah yang ditemui penulis didalam disiplin kerja yaitu masih terdapat karyawan yang kurang memiliki tingkat kewaspadaan dalam pekerjaan yang diberikan atasannya, kurangnya ketaatan dalam melakukan pekerjaan, kurangnya etika kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. METODE

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah asosiatif kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota. sampel dalam penelitian ini berjumlah 56 orang. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dengan menggunakan data primer, yaitu wawancara dengan salah satu pihak yang terkait dan memberikan kuesioner untuk memperoleh data primer. Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini mencakup permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja, Disiplin kerja dan komitmen organisasi. Pernyataan dalam kuesioner dibuat berdasarkan Skala Likert. Skala likert merupakan subjek penelitian yang dihadapkan pada pernyataan-pernyataan dan para responden diminta untuk mengisi setiap pernyataan yang ada dalam kuisisioner.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis validitas dan realibilitas untuk uji angket. Teknik analisis regresi digunakan untuk melihat seberapa besar korelasi antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat. Teknik analisis ini tergolong dalam kategori model kolektif sehingga akan diperoleh koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat, taraf signifikan koefisien, persamaan garis regresi, korelasi antara sesama subvariabel prediktor dan sumbangan efektif.

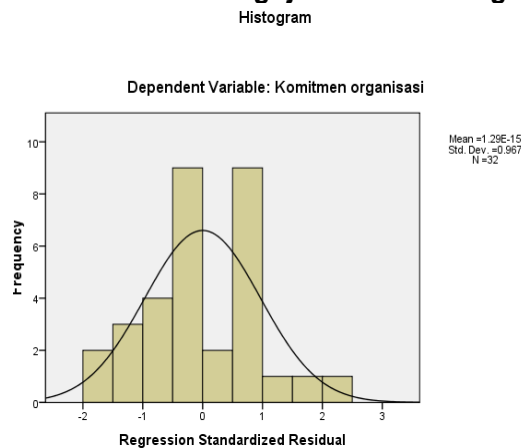
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam modal regresi, variabel dependen ini independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika ada menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka modal regresi memenuhi asumsi normalitas, Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik historisnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat grafik histogram dan gambar normal P-Plot.

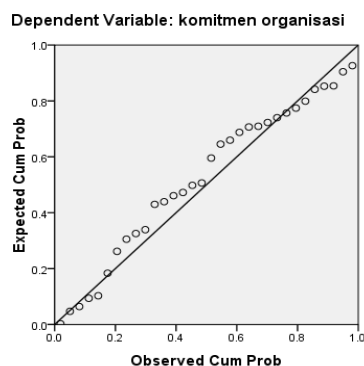
Gambar 1. Hasil Pengujian Grafik Histogram



Dari gambar diatas menunjukkan distribusi penelitian bersifat normal, karena kurva penelitian membentuk lonceng, tidak melenceng kekiri atau kekanan.

Gambar 2. Hasil Pengujian Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari gambar diatas terlihat bahwa titik titik masih mengikuti garis diagonal , tidak melenceng ke kanan dan ke kiri artinya dalam penelitian ini distribusi data bersifat normal. Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance jika tolerance yang rendah sama dengan nilai $VIF = 1/tolerance$. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance < 0,10 atau sama dengan nilai $VIF > 10$.

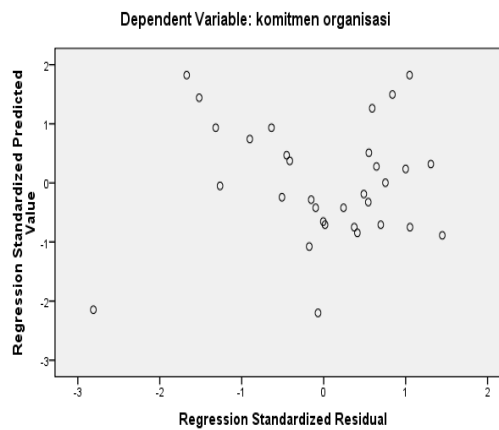
Tabel 1. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.416	4.620		5.904	.000		
Keterlibatan kerja	.431	.081	.547	5.379	.000	.660	1.439
kepuasan kerja	.287	.080	.440	3.570	.001	.660	1.439

Dari tabel diatas terlihat nilai *Tolerance* yakni 0.660 lebih besar dari 0.1 dan nilai VIF 1.439, lebih kecil dari 10, artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini. Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya

Gambar 3. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Scatterplot



Dari gambar diatas telah menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian tidak terjadi heterokedastisitas pada Model regresi.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negative. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 2. Regresi Linier Berganda
 Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.416	4.620		5.904	.000
kepuasan kerja	.431	.081	.547	5.379	.000
disiplin kerja	.287	.080	.440	3.570	.001

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Berdasarkan pada tabel 2 maka dapat disusun model penelitian persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y=13.416+0,431X_1+0,287X_2$$

Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna :

- Nilai Konstanta sebesar 13.416 menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja serta disiplin kerja tidak mengalami perubahan maka akan menaikkan komitmen organisasi pegawai sebesar 13.416%
- Nilai Koefisien X1 adalah 0,431, artinya jika kepuasan kerja tidak mengalami perubahan atau sama dengan 0 maka akan menaikkan komitmen organisasi karyawan BPJS ketenagakerjaan Cabang Medan Kota sebesar 4.31%
- Nilai Koefisien X2 adalah 0,287 artinya jika disiplin kerja tidak mengalami perubahan atau sama dengan 0 maka akan menaikkan komitmen organisasi karyawan BPJS ketenagakerjaan Cabang Medan Kota sebesar 2.87%.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Secara Parsial)

Tujuan dari Uji t adalah untuk melihat apakah ada hubungan yang signifikan atau tidak dalam hubungan antara variabel X₁ dan X₂ terhadap Y.

**Tabel 3. Hasil Uji T
 Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.416	4.620		5.904	.000
Keterlibatan kerja	.431	.081	.547	5.379	.000
kepuasan kerja	.287	.080	.440	3.570	.001

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Dari tabel diatas terlihat nilai t adalah 5.379 dan nilai sig sebesar 0,000, dalam penelitian ini Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi di kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota karena nilai t hitung > t tabel (5.379>2.00) dan taraf signifikan 0,000 < 0,05 artinya $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara Kepuasan kerja terhadap Komitmen organisasi karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Dari tabel diatas terlihat nilai t adalah 3.570 dan nilai sig sebesar 0,001, dalam penelitian ini disiplin kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi di kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota karena nilai t hitung > t tabel (3.570>2.00) dan taraf signifikan 0,001 < 0,05 artinya $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara disiplin kerja terhadap Komitmen organisasi karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota.

Uji F (Secara Simultan)

Uji statistik F (*simultan*) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*independent*) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (*dependen*). Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 4. Hasil Uji F ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	164.125	2	32.062	16.468	.000 ^a
Residual	162.732	53	4.957		
Total	226.857	55			

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, Kepuasan kerja

b. Dependent Variable: komitmen organisasi

Tabel diatas menunjukkan nilai f hitung adalah 16.468 dan taraf signifikan adalah 0.000, dengan jumlah sampel 56 orang dan df-2 (56-2=54) diperoleh nilai f tabel senilai 3.17, dalam penelitian secara serempak Kepuasan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota dilihat dari nilai f hitung > f tabel (16.468>3.17) dan signifikansi bernilai 0,000 > 0,05.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.426	.366	1.22648

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, Kepuasan kerja

b. Dependent Variabel : Komitmen Organisasi

Tabel diatas menunjukkan nilai *R Square* yaitu 0.426 atau senilai 42.6% pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap Komitmen organisasi pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota sedangkan sisanya 53.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (kepuasan kerja dan disiplin kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (komitmen organisasi). Lebih rinci hasil penelitian dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Adhan et al (2020) Kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan individu bahwa mereka mendapatkan manfaat yang sepadan dari berbagai aspek situasi kerja organisasi dimana tempat mereka bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Puspitawati & Riana, 2014) (Jufrizen et al., 2017); (Jufrizen et al., 2018); (Jufrizen, 2015); (Mujiatun et al., 2019); (Adhan et al., 2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka komitmen organisasi semakin tinggi. Hasil uji parsial Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi dikantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota karena nilai t hitung $> t$ tabel ($5.379 > 2.00$) dan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ artinya $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara Kepuasan kerja terhadap Komitmen organisasi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Arda (2017) Disiplin kerja merupakan sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja, Penelitian yang dilakukan oleh (Rumoning, 2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka komitmen organisasi semakin tinggi. Hasil uji parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota karena nilai t hitung $> t$ tabel ($3.570 > 2.00$) dan taraf signifikan $0,001 < 0,05$ artinya $H_0 : r_s \neq 0$,

artinya terdapat hubungan signifikan antara disiplin kerja terhadap Komitmen organisasi di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Dalam penelitian secara serentak Kepuasan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota dilihat dari nilai f hitung $> f$ tabel ($16.468 > 3.17$) dan signifikansi bernilai $0,000 > 0,05$, Kemudian nilai R Square yaitu 0.426 atau senilai 42.6% pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap Komitmen organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota sedangkan sisanya 57.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, kepuasan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh dalam komitmen organisasi, untuk meningkatkan komitmen organisasi maka karyawan harus meningkatkan hubungan antara karyawan dan pimpinan serta karyawan dengan karyawan lainnya. Agar tercipta disiplin kerja karyawan. Apabila hasil dari kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan yang baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan maka akan meningkatkan komitmen organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurlaely & Riani, 2016) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan apabila kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan semakin tinggi maka akan menyebabkan komitmen organisasi yang baik.

4. KESIMPULAN

Secara parsial Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi di karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota. Secara parsial Disiplin kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi di karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota. Dan secara simultan Kepuasan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota.

REFERENSI

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Agustina, W., & Bismala, L. (2014). Dampak Pengawasan dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1), 134–144.
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, Edisi 1. Medan: Madenatera.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.

- Astuti, R., & Hakim, M. A. (2021). Pengaruh Label Halal dan Ketersediaan Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen pada 212 Mart di Kota Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 1-10.
- Bahri, S. (2017). Analysis of the online payment point system of banking to customer satisfaction in PDAM Tirtanadi brach Medan Sunggal. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 7, 465-471.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Daulay, R. (2021). ANALISIS FAKTOR TEKNOLOGI INFORMASI DAN KEMUDAHAN TERHADAP MINAT BELAJAR MAHASISWA DI ERA PANDEMI.
- Fathoni, A. (2006). Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Gultom, D. K., Manurung, M., & Sipahutar, R. P. (2020). Pengaruh Current Ratio, Debt To Equity Ratio, Total Asset Turnover terhadap Return on Assets pada Perusahaan Sub Sektor Kosmetik dan Barang Keperluan Rumah Tangga yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 1-14.
- Hartatik, I. P. (2018). Mengembangkan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Laksana.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 37–47. <https://doi.org/10.30596/jimb.v15i1.965>
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018*, 179–186.
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Juliandi, A., & Irfan, I. (2013). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Bandung: Ciptapustaka Media Printis.
- Juliandi, A., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. Umsu Press.
- Juliandi, Azuar, Irfan, I., & Manurung, S. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis. Medan: UMSU Press.
- Kalsum, U., Farisi, S., Muslim, M., & Meliandani, W. (2021). ANALYSIS OF CASH, DEBT AND PROFITABILITY AT PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBS)*, 1(2), 167-174.
- Khair, H. (2017). Manajemen Kompensasi. Medan: Madenatera.
- Kusumaputri, E. S. (2018). Komitmen Pada Perubahan Organisasi. Yogyakarta: Deepublish.
- Mujiatun, S., & Manullang, S. M. (2021, November). Strategi Promosi Pedagang UMKM untuk Meningkatkan Pendapatan di Masa Pandemi COVID-19 (Studi Kasus UMKM Lingkungan Universitas Muhammadiyah). In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 2, No. 1).
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 447–465. <https://doi.org/10.22441/mix.2019.v9i3.005>
- Nurlaely, M., & Riani, A. L. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 18(1), 10–19.

- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51.
- Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Kewirausahaan*, 8(1), 68–80.
- Radiman, R., & Wahyuni, S. F. (2019, August). The Effect of Cash Position, Firm Size, Growth Opportunity, Ownership, and Return On Assets on Dividend Payout Ratio (DPR) in Automotive Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange. In *First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)* (pp. 187-195). Atlantis Press.
- Rumoning, M. H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Di RSUD Kabupaten Asmat. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 6(2), 958–967.
- Sedarmayanti, S. (2017). Sumber Daya Manusia. Bandung: PT refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2018). Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Siswadi, Y., & Arif, M. (2021, June). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 366-379).
- Siswadi, Y., Yusnandar, W., & Larasati, A. S. (2021, November). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU-GURU DI PERGURUAN AL JAM'İYATUL WASHLIYAH AMPLAS MEDAN. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 2, No. 1).
- Sopiah, S. (2008). Perilaku Organisasional. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono, S. (2017). Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tarigan, C. B., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Kencana Inti Perkasa. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 5(1), 142-152.
- Tegar, N. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Karyawan. Yogyakarta: Quadrant.
- Tirtayasa, S., Islaini, A. M., Parulian, T., & Syahrial, H. (2021). THE EFFECT OF GREEN MARKETING MIX ON THE BRAND IMAGE OF TEA BOX ULTRA JAYA (STUDY ON STUDENTS OF THE FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS UNIVERSITY MUHAMMADIYAH NORTH SUMATRA). *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 2(2), 394-403.
- Triatna, C. (2016). Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Wibowo, W. (2015). Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Widayanti, K. S., & Sariyathi, N. K. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Pemberdayaan Karyawan, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada CV. Akar Daya Mandiri. *Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7022–7049.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi Dan Mempengaruhi. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Zahara, R. N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam. *Jurnal Akuntansi Manajerial*, 1(2), 150–156.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.