

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KEPERIBADIAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HYPERMART BENGKULU

Erwan Karles(1), Subandrio(2)
(1)(2)Universitas Muhammadiyah Bengkulu
iwankarles@gmail.com

ABSTRACT

This study aims 1) To determine the effect of work experience on employee performance at Hypermart Bengkulu. 2) To determine the effect of personality on employee performance at Hypermart Bengkulu. To determine the effect of job satisfaction on employee performance at Hypermart Bengkulu. 3) To determine the effect of work experience, personality, and job satisfaction on employee performance at Hypermart Bengkulu. This type of research is a quantitative approach. The method used in this research is descriptive method. The population in this study were all employees at Hypermart Bengkulu totaling 80 employees. The sample is 80 Hypermart Bengkulu employees. Based on the results of research regarding the Effect of Work Experience, Personality and Job Satisfaction on Employee Performance at Hypermart Bengkulu, the following conclusions can be drawn: 1) Work experience (X1) affects employee performance (Y) Hypermart Bengkulu City means that if work experience increases, employee performance also increased. 2) Personality (X2) affects employee performance (Y) Hypermart Bengkulu City means that if the personality is good then the employee performance is also good. 3) Job satisfaction (X3) on employee performance (Y) Hypermart Bengkulu City means that if job satisfaction increases, employee performance also increases. 4) Work experience, personality and job satisfaction together affect the performance of Bengkulu City Hypermart employee.

Keywords: Work Experience, Personality, Satisfaction,

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagiperusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus menciptakan keunggulan kompetitif, sehingga perusahaan diharapkan dapat menghadapi para kompetitornya. Permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia ini terdiri dari berbagai individu dengan karakteristik yang berbeda beda, dengan bermacam latar belakang, pendidikan, dan sifat yang berbeda sehingga perselisihan dapat muncul setiap saat (Marihot, 2015).

Selain menentukan keberhasilan, kedudukan sumber daya manusia dalam organisasi saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya aktivitas organisasi. SDM memiliki peran besar dalam menentukan maju atau berkembangnya organisasi. Oleh karena itu, kemajuan organisasi ditentukan pula bagaimana

kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi akan semakin baik pula kinerjanya dihasilkan oleh SDM dalam bekerja. Setiap organisasi perlu meningkatkan sumber daya manusianya supaya kinerjanya dihasilkan meningkat, karena organisasi yang maju adalah organisasi yang menampilkan kinerja yang baik (Wibowo, 2010)

Terdapat banyak hal yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah pengalaman kerja karyawan. Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Asmawi, 2017). Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman kerja seseorang sangat ditentukan oleh rentang waktu lamanya seseorang menjalani pekerjaan tertentu. Lamanya pekerja tersebut dapat dilihat dari tahun, yaitu sejak pertama kali diangkat menjadi karyawan atau staf pada suatu lapangan kerja tertentu. Adapun pengalaman kerja penting bagi perusahaan adalah karena karyawan yang telah bergelut di bidang tersebut pasti kamu telah banyak menghadapi berbagai masalah dan dipercaya akan mudah dalam memecahkan masalah dan menemukan solusi terbaiknya jika sewaktu-waktu masalah tersebut muncul lagi

Aspek lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja, artinya dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya karyawan akan memberikan kinerja yang baik dan begitu juga sebaliknya, misalkan ketika karyawan dari suatu perusahaan tidak mengalami kepuasan maka tidak memiliki semangat untuk berkinerja dengan baik. Pentingnya kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya sangat mempengaruhi output pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, perusahaan atau organisasi. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan taraf hidup. Sedangkan bagi perusahaan atau organisasi, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya, (Onsardi, 2018)

Selain itu terdapat kepribadian sebagai faktor penyebab kinerja karyawan. Kepribadian karyawan didefinisikan sebagai kombinasi karakteristik fisik dan mental (termasuk di dalamnya: penampilan, pemikiran, tindakan, dan perasaan seseorang) yang stabil yang memberikan identitas kepada karyawan. Kepribadian karyawan adalah kecenderungan emosional, kognitif, dan tingkah laku, yang bersifat menetap dan ditampilkan karyawan sebagai respon terhadap berbagai situasi lingkungan.

Dengan persaingan yang semakin ketat banyak cara yang dapat dilakukan agar Hypermart Bengkulu bisa bertahan dan bersaing di dunia bisnis. Selain dengan mempertahankan bahkan menaikkan kualitas baik itu produk maupun jasa. Seperti kinerja karyawan tentu akan berpengaruh pada bisnis apapun yang tengah dijalankan termasuk pada Hypermart Bengkulu. Namun khusus untuk bisnis retail, pergantian karyawan terbilang paling tinggi dibanding industri lainnya.

Oleh karena itu, penting untuk pe-retail melakukan redesain sistem manajemen sumber daya manusia sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Terdapat beberapa hal yang dapat membuat Hypermart Bengkulu dapat bertahan dan bersaing dipasaran yaitu dengan merekrut karyawan berpengalaman. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi.

Kepribadian karyawan Hypermart Bengkulu sangatlah penting bagi perusahaan untuk mewujudkan target-target perusahaan yang tentunya membutuhkan kinerja karyawan. Apabila

kepribadian karyawan rendah maka akan terjadi hilangnya jam kerja karyawan yang akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan dan berdampak terhadap target perusahaan. Kepribadian sangat penting bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan serta mampu membantu mewujudkan target-target perusahaan yang telah ditentukan, apabila kreatifitas dan inovasi ditingkatkan tentunya akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Selain itu terdapat juga kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi persaingan usaha.

Mengingat pentingnya kepuasan kerja karyawan, maka kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian pimpinan perusahaan. Pengelolaan SDM yang kurang maksimal pada Hypermart Bengkulu dapat mengakibatkan tingkat kepuasan kerja juga kurang maksimal. Jika kepuasan kerja tidak maksimal akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang juga kurang maksimal.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan di Hypermart Bengkulu Bengkulu bahwa tidak semua karyawan memiliki kinerja yang baik. Masih ada karyawan yang lambat dalam bekerja, tidak datang tepat waktu dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dalam perekrutan karyawan pihak Hypermart Bengkulu melakukan wawancara kepada calon karyawan dimana Hypermart Bengkulu mementingkan pengalaman kerja dan kepribadian calon karyawan. Dalam penelitian ini peneliti memilih variabel pengalaman kerja, kepribadian dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE

Untuk menentukan jumlah responden dalam penelitian, maka perlu diketahui jumlah populasi sebagai berikut: Populasi menurut Sugiyono (2013) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pada Hypermart Bengkulu berjumlah 80 orang.

Sampel menurut Sugiyono (2013) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Jumlah sampel adalah 80 orang.

Dalam melakukan penelitian data yang dikumpulkan akan digunakan untuk memecahkan masalah yang ada sehingga data-data tersebut harus benar-benar dapat di percaya dan akurat. Metode pengumpulan data yang di gunakan disini meliputi 4 macam diantaranya yaitu :

Wawancara adalah suatu bentuk komunikasi secara respon antara penanya dan di tanya yang bertujuan untuk mendapatkan informasi Dalam hal ini peneliti mengadakan tanya jawab secara langsung.

Observasi adalah penelitian atau pengamatan secara langsung kelapangan untuk mendapatkan informasi dan mengetahui permasalahan yang di teliti. observasi menurut kenyataan yang terjadi di lapangan dapat di artikan dengan kata kata yang cermat dan tepat apa yang di amati, mencatatnya kemudian mengelolanya dan di teliti sesuai dengan cara ilmiah. Dalam hal ini peneliti akan mengadakan penelitian dengan cara mengumpulkan data secara langsung, melalui pengamatan di lapangan terhadap aktivitas yang akan di lakukan untuk mendapat kan data tertulis yang di anggap relevan.

Studi kepustakaan merupakan pengumpulan data dengan tujuan untuk mengetahui berbagai pengetahuan atau teori yang berhubungan dengan permasalahan penelitian, diantaranya berasal dari buku, majalah, jurnal, ataupun berbagai literature yang relevan dengan penelitian.

Kuesioner atau daftar pertanyaan merupakan teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara menyusun pertanyaan-pertanyaan yang sifatnya tertutup dan harus diisi oleh responden dengan cara memilih salah satu alternative jawaban yang tersedia. Dalam kuesioner ini terdapat rancangan pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pertanyaan merupakan jawaban dengan mempunyai makna dalam menguji hipotesa.

Adapun pengolahan data dengan analisis kuantitatif melalui beberapa tahap yaitu uji tanggapan responden, uji regresi linear berganda, dterminasi, uji hipotesis dan uji asumsi klasik sebagai prasarat uji regresi.

HASIL PENELITIAN

Analisis regresi berganda menggunakan software SPSS, dimana hasil pengujian statistik ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1.
Hasil Uji Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.637	4.090		2.112	.040
	X1	.919	.169	.706	5.457	.000
	X2	.309	.186	.214	4.666	.002
	X3	.257	.132	.248	4.428	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data yang diolah dari SPSS

Dari perhitungan dengan SPSS versi 16 *for windows* didapatkan persamaan regresinya adalah :

$$Y = 8,637 + 0,919X_1 + 0,309 X_2 + 0,257 X_3 + e$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta = 8,637. Bernilai positif maka artinya jika nilai variabel Pengalaman Kerja, kepribadian dan kepuasan kerja dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 8,637
2. Nilai koefisien variabel (X_1). Bernilai positif yaitu 0,919 artinya apabila Pengalaman Kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,919 satuan dengan asumsi variabel kepribadian dan kepuasan kerja nilainya konstan.
3. Nilai koefisien variabel (X_2) 0,309. Bernilai positif yaitu 0,309 artinya apabila kepribadian mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,309 satuan dengan asumsi variabel Pengalaman Kerja dan kepuasan kerja nilainya konstan.
4. Nilai koefisien variabel (X_3) 0,257. Bernilai positif yaitu 0,257 artinya apabila kepuasan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,257 satuan dengan asumsi variabel Pengalaman Kerja dan kepribadian nilainya konstan

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 2
Hasil Ujikoefisien Determinasi (R Square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.720 ^a	.518	.508	2.500	2.332

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data yang diolah dari SPSS 16, 2022

Bedasarkan uji hasil koefisien determinasi, maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

Nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,508

Kd = 0.508.100%

Kd = 50,8%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi $R^2=0.508$. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel pengalaman kerja, kepribadian dan kepuasan kerjaberpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 50,8 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui diterima atau ditolaknya hipotesis masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh pengalaman kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) Hypermart Kota Bengkulu dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Terdapat pengaruh kepribadian (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) Hypermart Kota Bengkulu dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ dengan demikian H_0 di terima dan H_a ditolak
3. Terdapat pengaruh kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) Hypermart Kota Bengkulu dengan nilai signifikansi $0,041 < 0,05$. Dengan demikian H_0 di tolak dan h_a di terima.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) dilakukan menggunakan SPSS 16 dengan nilai $\alpha = 0,05$.berikut adalah hasil uji simultan

Tabel 3.
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	198.980	3	66.318	10.611	.000 ^a
	Residual	318.754	51	6.250		
	Total	517.709	54			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data yang diolah dari SPSS

Berikut ini adalah hasil uji F, hasil uji F digunakan untuk mengetahui apakah model dalam penelitian telah layak untuk digunakan. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai F_{sig} adalah $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama pengalaman kerja, kepribadian dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hypermart Kota Bengkulu.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian yang telah penulis lakukan di Hypermart Kota Bengkulu maka dapat di tarik kesimpulan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja, kepribadian dan kepuasan kerja maka akan semakin baik juga kinerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan begitu juga sebaliknya karyawan yang belum memiliki pengalaman dalam bekerja, kepribadian yang tidak baik serta tidak memiliki kepuasan dalam bekerja maka menghasilkan kinerja yang kurang memuaskan bagi perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja, kepribadian dan kepuasan kerja faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan Hypermart Kota Bengkulu.

Pengalaman Kerja (X_1) merupakan pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang karyawan yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Variabel pengalaman kerja yang sudah dimiliki karyawan membuat karyawan bekerja sesuai bidang pekerjaan dengan keterampilan yang dimiliki karyawan, pengalaman kerja karyawan pada bidang yang sama, dan kesesuaian pelatihan kerja yang pernah diikuti, (Gayatri, G. D., 2020)

Kepribadian (X_2) seorang karyawan mengarah pada kelakuan, pikiran, tindakan, dan perasaan yang relatif menetap dan menjadi ciri kehidupan dan dimunculkan di tempat kerja. Keinginan yang besar untuk bekerja dan didukung dengan kepribadian yang menarik akan berpengaruh pada hasil kerja, sebab karakteristik kepribadian merupakan ukuran bagi tingkah laku pekerja. Seorang karyawan yang mempunyai kepandaian memahami sesuatu diluar pengetahuan, mau dan berminat mempelajari berbagai ilmu, seni dan teknologi diluar ilmu pengetahuan akan lebih mengembangkan, memberikan kontribusi tenaga dan pikiran bagi perusahaan dan membawa perusahaan ke arah yang lebih baik, teratur, dan menguntungkan. Sikap aktif dan antusias seorang karyawan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi akan berdampak pada sifat dan kelakuan yaitu cara berpikir dan bertindak di tempat kerja, (Finthariasari, M., & Hermawan, D. J, 2021)

Penelitian ini juga didukung atau diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Pahlawan, A. (2021) yang menyatakan bahwa kepribadian mempunyai pengaruh yang positif

dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Juga penelitian yang dilakukan oleh Andriani, C. (2020) kepribadian mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Hasil perhitungan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja diukur dengan pekerjaan itu sendiri, gaji, pengawasan, promosi dan hubungan kerja. Hasil penelitian terhadap karyawan Hypermart Bengkulu, pekerjaan yang diberikan telah sesuai dengan bidang keahlian, diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri, serta sudah terjalinnya hubungan kekeluargaan dengan sesama karyawan akan mampu meningkatkan kepuasan kerja sehingga karyawan merasa lebih baik tetap berada dalam organisasi untuk menghabiskan karirnya. Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian dari Lubis, N., & Onsardi, O. (2021), dalam penelitian yang dilakukannya ditemukan hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Kepuasan akan gaji, kepuasan akan rekan kerja, supervisi pimpinan dan pekerjaan itu sendiri yang merupakan bagian daripada dimensi kepuasan kerja, dibutuhkan oleh para pekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Ketika kebutuhan mereka terpenuhi maka tingkat komitmen organisasi mereka akan menjadi tinggi, (Vahera, D. 2021).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh pengalaman kerja, kepribadian dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Hypermart Bengkulu Bengkulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengalaman kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Hypermart Kota Bengkulu artinya bahwa jika pengalaman kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.
2. Kepribadian (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Hypermart Kota Bengkulu artinya bahwa jika kepribadian baik maka kinerja karyawan juga baik
3. Kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) Hypermart Kota Bengkulu artinya bahwa jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.
4. Pengalaman kerja, kepribadian dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hypermart Kota Bengkulu

Setelah melakukan penelitian mengenai pengaruh pengalaman kerja, kepribadian dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Hypermart Kota Bengkulu, maka penulis menyarankan agar

1. Hypermart Kota Bengkulu haruslah meningkatkan pengalaman kerja karyawan agar meningkatkan kinerja karyawan.
2. Hypermart Kota Bengkulu harus memperhatikan kepribadian karyawan Hypermart sehingga harus lebih ditingkatkan agar selalu ramah dan baik sehingga meningkatkan kinerja karyawan.
3. Hypermart harusnya memperhatikan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan agar selalu meningkatkan kinerjanya di Hypermart Kota Bengkulu.
4. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi Hypermart Bengkulu, agar dapat meningkatkan pengalaman kerja terhadap karyawan Hypermart, kepribadian dan kepuasan kerja karyawan agar menjadikan perusahaan lebih baik lagi untuk kemajuan kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, C. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Finthariasari, M., & Hermawan, D. J. (2021) The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Outcomes in Private and Public Banking in Indonesia. *Geographical Education (RIGEO)*, 11(9), 1-8.
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Marihot Tua Effendi Hariandja. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, PT. Grasindo, Jakarta.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Pahlawan, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Sugiyono. (2013) *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Vahera, D. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 2(1), 58-67.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.