

**The influence of performance management and employee development on employee satisfaction at PT Plastic Injection Indonesia**

(Pengaruh manajemen kinerja dan pengembangan Karyawan terhadap kepuasan karyawan PT Plastic Injection Indonesia)

Nabia Shalwa Bahtera Sudarjat, Era Era Hia, Temmy Setiawan

Tanri Abeng University

***ABSTRACT***

This study aims to analyze the influence of performance management and employee development on employee satisfaction at PT Plastic Injection Indonesia. The phenomenon underlying this study is the importance of maintaining job satisfaction to improve productivity in the competitive plastic manufacturing industry. This study employs a quantitative approach using a survey method. The population in this study consists of 25 production department employees at PT Plastic Injection Indonesia, with a total sampling technique used to select 25 respondents. Data were collected through the distribution of questionnaires that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis with the aid of statistical software. The validity test results indicate that all items in the performance management, employee development, and employee satisfaction variables have values exceeding the r-table, thus being declared valid. The reliability test using Cronbach's alpha indicates that the entire study is reliable. Multiple linear regression analysis shows that performance management has a negative and significant effect on employee satisfaction. Performance management has a smaller beta coefficient than employee development, meaning that performance management does not have a greater influence on employee satisfaction than employee development. The F-test shows that, simultaneously, performance management

*Keywords Performance management, employee development, employee satisfaction, PT Plastic Injection Indonesia.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen kinerja dan pengembangan karyawan terhadap kepuasan karyawan pada PT Plastic Injection Indonesia. Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah pentingnya menjaga stabilitas kepuasan kerja guna meningkatkan produktivitas di sektor industri manufaktur plastik yang kompetitif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT Plastic Injection Indonesia sebanyak 25 karyawan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling sebanyak 25 responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel manajemen kinerja, pengembangan karyawan dan kepuasan karyawan memiliki nilai melebihi r-tabel sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas dengan cronbach's alpha menunjukkan seluruh penelitian reliabel. Analisis regresi linier berganda menunjukkan manajemen kinerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Manajemen kinerja memiliki standard d coefficient beta yang lebih kecil dari pada pengembangan karyawan, artinya manajemen kinerja tidak lebih berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dibanding dengan pengembangan karyawan. Uji F menunjukkan bahwa secara simultan, manajemen kinerja dan pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan dengan nilai signifikan, dan f-hitung lebih besar dari f-tabel. Hal ini memperkuat dugaan penelitian dengan hasil penelitian yang dipengaruhi oleh manajemen kinerja dan pengembangan karyawan terhadap kepuasan karyawan. Berdasarkan temuan ini, perusahaan disarankan untuk meningkatkan program pengembangan dan mengoptimalkan manajemen kinerja untuk mempertahankan tingkat kepuasan karyawan.

**Kata Kunci Manajemen kinerja, pengembangan karyawan, kepuasan karyawan,  
PT Plastic Injection Indonesia.**

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan kemajuan pesat sektor manufaktur saat ini, organisasi dituntut untuk mengembangkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Penentu utama kesuksesan perusahaan terletak pada pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting, tidak hanya sebagai tenaga operasional tetapi juga sebagai kekuatan pendorong utama di balik pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja karyawan layak mendapatkan perhatian signifikan dari perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi faktor kunci keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin dinamis. Armstrong dan Taylor (2020) menyatakan bahwa manajemen kinerja adalah pendekatan sistematis untuk meningkatkan kinerja individu dan tim dalam rangka mencapai efektivitas organisasi. Sistem manajemen kinerja yang efektif mencakup penetapan tujuan yang jelas, monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala, pemberian umpan balik konstruktif, serta penghargaan yang adil dan transparan.

Pengembangan karyawan adalah upaya untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, keterampilan, serta pengetahuan karyawan untuk kebutuhan saat ini dan masa depan. Noe et al. (2021) mendefinisikan pengembangan karyawan sebagai upaya formal dan berkelanjutan yang difokuskan pada pengembangan karyawan yang lebih mampu. Program pengembangan karyawan dapat berupa pelatihan teknis, pelatihan *soft skills*, pendidikan lanjutan, *mentoring*, *coaching*, dan rotasi pekerjaan. Kepuasan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi perilaku dan produktivitas karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2019), kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan tersebut. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi tinggi, loyal terhadap perusahaan, dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Dalam konteks manajemen kinerja, kepuasan karyawan berfungsi sebagai indikator utama kesehatan internal perusahaan. Ketika karyawan merasa dihargai, didukung, dan memiliki kesempatan untuk berkembang, mereka cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan (*engagement*) yang lebih tinggi, mengambil inisiatif, dan secara sukarela memberikan upaya ekstra di luar deskripsi pekerjaan formal mereka. Sebaliknya, tingkat ketidakpuasan yang tinggi dapat menyebabkan tingkat *turnover* (pergantian karyawan) yang tinggi, penurunan produktivitas, dan bahkan berdampak negatif pada pelayanan pelanggan.

Pada divisi Produksi di Perusahaan Plastic Injection Indonesia, divisi ini sangat berpengaruh untuk mencapai tujuan perusahaan dimana perusahaan ini bergantung pada divisi ini. Maka kepuasan dan pengembangan karyawan juga harus diperhatikan, serta peran manajemen kinerja sangat penting. Kinerja biasanya dinilai melalui indikator seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, waktu penyelesaian, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Peningkatan performa organisasi dapat dicapai melalui pengembangan kapabilitas individu dan kolektif. Prosedur ini mencakup tahapan perencanaan, pengawasan, penilaian, serta peningkatan performa, yang mensyaratkan dialog yang konsisten antara pimpinan dan staf demi koherensi antara sasaran personal dan tujuan korporat. Pengelolaan performa dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia merupakan elemen krusial dalam mendorong tingkat kepuasan kerja.

## METODOLOGI PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*). *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakan sebagai variabel. Dalam pendekatan kuantitatif hakekat hubungan di antara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang obyektif.

### 2. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel karyawan PT Plastic Injection Indonesia yaitu menggunakan sampling jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Alasan penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 25 karyawan.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang disusun menggunakan skala Likert 1–5. Kuesioner disebar secara daring menggunakan media komunikasi digital untuk menjangkau seluruh responden secara efisien. Selain itu data sekunder juga diperoleh dari literatur, jurnal, dan dokumen perusahaan.

### 4. Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari keterikatan karyawan dan budaya organisasi terhadap kepuasan karyawan. Proses analisis dilakukan dengan bantuan program SPSS, serta didahului oleh analisis statistik deskriptif.

### 5. Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai *corrected item-total correlation*, dan dinyatakan valid jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach Alpha, dan dinyatakan reliabel jika nilai  $\alpha > 0,60$ . Seluruh item dalam kuesioner telah melalui proses uji ini sebelum dianalisis lebih lanjut.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Penyajian Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh manajemen kinerja dan pengembangan Karyawan terhadap kepuasan karyawan PT Plastic Injection Indonesia. Jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah 25 orang dari total seluruh karyawan yang tersebar di PT Plastic Injection Indonesia dan memiliki peran dalam operasional perusahaan. Karakteristik responden menunjukkan mayoritas responden berdasarkan jenis kelamin merupakan laki-laki, dimana berjumlah 25 Orang 100%, berdasarkan usia <25 tahun dengan tingkat persentase sebesar 68%. Berdasarkan data pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan S1 sebanyak 17orang, dengan tingkat persentase 32%.

Nilai rata-rata hasil analisis deskriptif untuk masing-masing variabel adalah:

- **Manajemen kinerja (X1):** 69.84
- **pengembangan karyawan (X2):** 32,84
- **kepuasan karyawan (Y):** 72.36

Sebelum dilakukan analisis regresi, seluruh item kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan valid ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ). Uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha menghasilkan nilai sebagai berikut:

- **Manajemen kinerja (X1):** 0,900
- **pengembangan karyawan (X2):** 0,893
- **kepuasan karyawan (Y):** 0,938

Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji regresi menunjukkan nilai sebagai berikut:

Variabel Koefisien Regresi Sig.

- **Manajemen kinerja (X1)** -1.057 , <,001
- **pengembangan karyawan (X2)** 2.135 , <,001

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa kedua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Nilai signifikansi untuk **Manajemen kinerja** adalah (<001) dan untuk **pengembangan karyawan** (adalah <,001), yang berarti keduanya berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap **kepuasan karyawan**. Data lengkap hasil uji t dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

#### Hasil perhitungan uji T

	Model	Unstandardized B	Coefficients Std. error	Standardized coefficients Beta	T	Sig
1	(constant)	76.089	12.009		6.336	<,001
	Manajemen kinerja (X1)	-1.057	0.226	-.848	-4.679	<,001

	Pengembangan karyawan (X2)	2.135	0.381	1.015	5.603	<,001
Dependent variabel : kepuasan karyawan						

Sumber : hasil olah data spss

Uji simultan atau uji bersamaan antara X1 dan X2 terhadap Y dengan F-hitung sebesar 16.489 lalu dibandingkan dengan f-tabel. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05, dan df:  $n-k-1 = 22$  maka memperoleh f-tabel sebesar 4,30 yang artinya  $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$  dengan tingkat signifikansi  $<0,001$  hal ini menunjukkan bahwa secara bersamaan variabel X1 dan X2 dapat mempengaruhi variabel Y. sehingga terdapat pengaruh manajemen kinerja dan pengembangan karyawan terhadap kepuasan karyawan di PT Plastic Injection Indonesia di Kabupaten Tangerang. Maka  $H_0$  ditolak, dan  $H_2$  dapat diterima.

### Hasil Perhitungan Uji F

	Model	Sum of square	Df	Mean square	F	sig
1	Regression	2033.299	2	1016.649	16.489	<0.001
	Residual	1356.461	22	61.657		
	Total )	3389.760	24			
Dependent variabel : kepuasan karyawan						
Predictors : (costant), pengembangan karyawan (X2), manajemen kinerja (X1)						

Sumber : hasil olah data spss

### B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian statistik, terlihat bahwa variabel-variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent baik secara parsial maupun simultan. Pengaruh dari dua variabel tersebut bersifat signifikan, dengan kata lain manajemen kinerja dan pengembangan karyawan memengaruhi kepuasan karyawan bagian produksi pada PT Plastic Injection Indonesia di Kabupaten Tangerang. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan serta sesuai dengan penelitian sebelumnya. Pengaruh variabel tersebut dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. Analisis dan interpretasi secara simultan

Berdasarkan hasil uji F dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 nilai tersebut lebih kecil dari derajat kepercayaan yang ditentukan yaitu sebesar 5% ( $0,001 < 0,05$ ) dapat disimpulkan bahwa

manajemen kinerja dan pengembangan karyawan mempengaruhi kepuasan karyawan di PT Plastic Injection Indonesia di Kabupaten Tangerang. Maka hal ini menunjukkan bahwa manajemen kinerja dan pengembangan karyawan yang ada di PT Plastic Injection Indonesia di Kabupaten Tangerang, secara umum sudah baik. Hal ini ditunjukkan oleh hasil positif responden atas manajemen kinerja dan pengembangan karyawan yang ada pada PT Plastic Injection Indonesia di Kabupaten Tangerang.

## 2. Analisis dan interpretasi secara persial

Secara persial variabel manajemen kinerja (X1) dan pengembangan karyawan (X2) apakah berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan (Y), hal ini dapat dilihat dengan membandingkan nilai signifikan dengan derajat kepercayaan ( $\alpha$ ) sebesar 5% apabila signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka secara persial ada pengaruh manajemen kinerja dan pengembangan karyawan terhadap kepuasan karyawan begitu pun sebaliknya. Maka hasil dari tiap-tiap variabel dapat diketahui sebagai berikut:

### 1) Manajemen kinerja (X1)

Uji parsial pada variabel X1 memiliki t-tabel senilai 1.708 dan menghasilkan nilai t-hitung -4.679. Dari hasil tersebut menyatakan bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel, dengan tingkat signifikan sebesar  $<,001$  hal ini menunjukkan bahwa manajemen kinerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan di PT Plastic Injection Indonesia di Kabupaten Tangerang.

### 2) Pengembangan karyawan

Uji parsial pada variabel X2 menghasilkan nilai memiliki t-tabel senilai 1.708 dan menghasilkan nilai t-hitung sebesar 5.603. Dari hasil tersebut menyatakan bahwa t-hitung lebih besar dari t-tabel, dengan tingkat signifikan sebesar  $<,001$  hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karyawan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan di PT Plastic Injection Indonesia di Kabupaten Tangerang.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh manajemen kinerja dan pengembangan karyawan terhadap kepuasan karyawan di PT Plastic Injection Indonesia di Kabupaten Tangerang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji t). Manajemen kinerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan di PT Plastic Injection Indonesia di Kabupaten Tangerang, dengan hasil t-hitung  $-4.679$  lebih besar dari t-tabel senilai  $1.708$  dengan tingkat signifikan  $< 0,05$ . Sehingga semakin baik manajemen kinerja, maka semakin tinggi kepuasan karyawan di PT Plastic Injection Indonesia di Kabupaten Tangerang. Manajemen kinerja memiliki standard d coefficient beta yang lebih kecil senilai  $0,226$  daripada pengembangan karyawan, artinya manajemen kinerja tidak lebih berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dibanding dengan pengembangan karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji t). pengembangan karyawan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan di PT Plastic Injection Indonesia di Kabupaten Tangerang, dengan hasil t-hitung  $5.603$  lebih besar dari t-tabel senilai  $1.708$  dengan tingkat signifikan  $< 0,05$ . Sehingga semakin baik pengembangan karyawan, maka semakin tinggi kepuasan karyawan di PT Plastic Injection Indonesia di Kabupaten Tangerang. Manajemen kinerja memiliki standard d coefficient beta yang lebih besar senilai  $0,381$  dari pada manajemen kinerja, artinya pengembangan karyawan lebih berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dibanding dengan manajemen kinerja.
3. Berdasarkan hasil pengujian simultan atau secara bersama-sama melalui uji F. variabel manajemen kinerja dan pengembangan karyawan secara simultan mempengaruhi kepuasan karyawan di PT Plastic Injection Indonesia di Kabupaten Tangerang, dengan hasil f-hitung  $16.489$  lebih besar dari f-tabel  $4.30$ , dengan tingkat signifikan  $< 0,05$ . Hal ini memperkuat dugaan penelitian dengan hasil penelitian  $60\%$  yang dipengaruhi oleh manajemen kinerja dan pengembangan karyawan terhadap kepuasan karyawan, dimana sisanya sebesar  $40\%$  yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini yaitu dipengaruhi oleh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan.

## Saran

Dari hasil kesimpulan diatas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan atau pihak lain yang berkepentingan yaitu sebagai berikut :

### 1. Praktis (bagi perusahaan)

#### a) Manajemen kinerja

Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan penerapan manajemen kinerja secara sistematis dan berkelanjutan, khususnya dalam hal penetapan target kerja yang jelas, pemberian umpan balik kinerja, serta penilaian kinerja yang objektif. Manajemen kinerja yang baik terbukti mampu meningkatkan kepuasan karyawan karena karyawan merasa dihargai dan diperlakukan secara adil.

#### b) Pengembangan karyawan

Perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan program pengembangan karyawan, baik melalui pelatihan, pendidikan, maupun pengembangan karier. Program pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan tuntutan pekerjaan dapat meningkatkan kompetensi, motivasi, serta rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya.

c) Kepuasan karyawan

Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman agar karyawan dapat bekerja secara optimal. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kepuasan karyawan, tingkat kepuasan karyawan yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas, motivasi kerja serta kinerja karyawan secara keseluruhan.

## 2. Akademis

Bagi akademis diharapkan penelitian ini dapat digunakan untuk bahan pertimbangan dan informasi dalam kajian yang berkaitan dengan penelitian ini serta menambah kepustakaan dan dapat dijadikan bahan bacaan untuk menambah wawasan.

## 3. Penelitian selanjutnya

Penelitian ini memiliki kelebihan dan keterbatasan. Kelebihan dari penelitian ini adalah menggunakan seluruh populasi sebagai sampel yang dijadikan bahan penelitian, sehingga hasil penelitian lebih akurat dengan kondisi nyata. Sedangkan keterbatasan dari penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel untuk meneliti kepuasan karyawan, dan belum menambahkan *middle theory*, terlebih lagi penelitian ini hanya menggunakan satu metode kuantitatif. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan karyawan seperti motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan, sehingga hasil penelitian menjadi lebih komprehensif. Serta menambahkan *middle theory* sebagai teori pendukung atau penunjang, dan dengan menggunakan 2 metode penelitian agar mendapatkan hasil yang lebih akurat.

---

**DAFTAR PUSTAKA**

- Afuan, M., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2023). Peningkatan Kinerja dan Kepuasan Kerja : Motivasi , dan Komitmen Organisasi ( Studi Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia ). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 853–867.
- Alvionita, S., & Marhalinda, M. (2024). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 112–121.
- Amalia, K. (2012). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada agen PT Jasaraharja Putera Cabang Jakarta* [Skripsi]. Universitas Indonesia.
- Armstrong, M and Baron, A. (1998). *Performance Management – TheNew Realities*.
- Atmaja, M. Y. H., & Davianti, A. (2022). Kinerja Keuangan Perusahaan Farmasi BUMN dan Non-BUMN Sebelum dan Selama Pandemi. *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*, 6(3), 1657–1675.
- Busro, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Organisasi Publik dan Bisnis*. Kencana.
- Dan, E., & Stres, M. (2023). *Jurnal Baruna Horizon Vol. 6, No. 2 Desember 2023*. 6(2), 68–75. *dimensi kepuasan karyawan menurut para ahli 2020*. (2020).
- Fahrizi, A. N. E. A. A. (2021). *Hubungan Pengembangan Karier Dengan*. 05(01), 35– 44.
- Fandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Fauzan, A. R., & Setyaningrum, E. T. (2022). Pengaruh Manajemen Kinerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. XYZ. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 45-56.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadisty, I. A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Keluarga Kaktus Lembang. *ULibrary Universitas Komputer Indonesia*., 2019, 31.
- Hameed, A., Ramzan, M., Zubair, H. M. K., & Arslan, M. (2014). Impact of Compensation on Employee Satisfaction: An Empirical Study. *International Journal of Business and Management*, 9(1), 116–122.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.