

## PERANAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI PENGARUH KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEJAHTERA INDOBALI TRADA DENPASAR

I Gede Made Khrisna Paramitha Putra<sup>1</sup>, Anak Agung Dwi Widyani<sup>2</sup>, Ni Putu Ayu  
Sintya Saraswati<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : Khrisnasrv21@gmail.com

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of participatory leadership on performance, participatory leadership on job satisfaction, job satisfaction on performance, and the role of job satisfaction as a mediator of the influence of participatory leadership on employee performance at PT. Prosperous Indobali Trada. This study took 30 respondents at PT. Prosperous Indobali Trada. The data were analyzed using the Partial Least Square (PLS) analysis technique to answer the problem formulation with the help of the Smart PLS 3 program. The results of testing the hypothesis showed that the variables: 1). Participatory Leadership has a positive and significant effect on employee performance, 2) Participatory Leadership has a positive and significant effect on job satisfaction, 3). Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, and 4). Job satisfaction is a mediating variable of positive influence between Participatory Leadership on employee performance.*

**Keywords:** *participatory leadership, job satisfaction, and employee performance*

### PENDAHULUAN

Keberhasilan dalam pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh pendayagunaan sumber daya manusia. Sehingga memerlukan upaya – upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan SDM secara konsisten (Widyani, 2015). Sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai personil, Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi

(Nawawi, 2011). Mangkunegara (2013:2) mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, karena kinerja merupakan hasil kerja suatu prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk perusahaan (Priansa ,2018). Menurut Kurniawan (2016) Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang

dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya. Peran seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sangatlah penting bagi kemajuan organisasi tersebut, McCrimmon (2007) menulis bahwa menjadi pemimpin yang partisipatif berarti melibatkan anggota tim dalam pembuatan keputusan. Hal ini penting manakala pemikiran kreatif diperlukan untuk memecahkan masalah yang kompleks atau membuat keputusan yang akan berdampak pada anggota tim. Sedangkan Menurut Rivai et al. (2014: 13) kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*) adalah suatu kepemimpinan yang memberikan seperangkat aturan untuk menentukan ragam dan banyaknya pengambilan keputusan partisipatif dalam situasi-situasi yang berlainan.

Selain berpengaruh terhadap kinerja, kepemimpinan partisipatif juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Wibowo (2013) menyatakan gaya kepemimpinan erat hubungannya dengan kepuasan kerja karena tindakan pemimpin dapat menghilangkan kekecewaan pegawai terhadap pekerjaannya. Gaya kepemimpinan yang baik akan berhubungan langsung dengan cara berfikir dan bertindak setiap anggota organisasi. Dalam penelitian Moerkardjono (2015) menyatakan bahwa adanya korelasi antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Demikian pula Sukarta (2015) yang menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan maka kepuasan karyawan akan meningkat. Penelitian Azhiima dkk, (2016),

membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut Sutrisno (2010) kepuasan kerja merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas dan kinerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Sementara itu Luthans (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah perasaan positif yang terbentuk dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya dan pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual (Robbins, 2008). Karyawan di dalam perusahaan ingin dihargai di tempat kerjanya, sehingga disimpulkan bahwa kinerja karyawan yang baik akan diciptakan jika karyawan merasa dirinya dihargai dan diperlakukan seperti layaknya manusia dewasa lainnya. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi tentu memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga kinerjanya akan maksimal pula. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Widyani *et al* (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah, menyebabkan kinerjanya menjadi buruk. Mereka menjadi tidak bersemangat dalam bekerja, dan ini akan sangat berdampak bagi perusahaan. Kinerja karyawan sangat berdampak pada maksimalnya kinerja (Wijaya 2014).

Peran pemimpin sangat penting di dalam suatu perusahaan dikarenakan bawahan sangat bergantung pada bagaimana kepemimpinan dalam suatu

perusahaan berjalan. Faktor yang menjadi masalah di PT. Sejahtera Indobali Trada adalah Kinerja karyawan yang menurun, bekerja dengan kemauannya sendiri, dan tidak mau mengikuti prosedur kerja yang berlaku. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan beserta kepemimpinan. Untuk itu judul penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah Peranan Kepuasan Kerja sebagai Pemeditasi Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan adanya fenomena menurunnya tingkat absen pada Perusahaan PT. Sejahtera Indobali Trada yang berfluktuasi serta belum konsistennya penelitian terdahulu dengan adanya hasil yang berbeda, baik berpengaruh positif maupun tidak berpengaruh, peneliti tertarik melakukan penelitian untuk membuktikan asumsi-asumsi bahwa faktor Kepuasan Kerja sebagai pemeditasi berpengaruh terhadap hubungan antara kepemimpinan partisipatif dan kinerja karyawan Perusahaan PT. Sejahtera Indobali Trada. Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan:

- 1) Apakah kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sejahtera Indobali Trada Denpasar ?
- 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sejahtera Indobali Trada Denpasar ?
- 3) Apakah kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sejahtera Indobali Trada Denpasar ?
- 4) Apakah Kepuasan kerja sebagai pemeditasi berpengaruh terhadap hubungan antara kepemimpinan partisipatif dan kinerja karyawan di

PT. Sejahtera Indobali Trada Denpasar?

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Kepemimpinan Partisipatif (X)**

Gaya kepemimpinan partisipatif adalah dimana seorang pemimpin melibatkan seluruh karyawan dalam pengambilan keputusan, sehingga ada kesan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif ini dapat menumbuhkan rasa demokrasi yang tinggi (Mangkunegara, 2007).

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur Kepemimpinan Partisipatif menurut Arnomo (2011) antara lain:

- a) Keaktifan pemimpin dalam bekerja sama dengan bawahan
- b) Pengikutsertaan bawahan dalam pengambilan keputusan
- c) Pemimpin menerima kritik dan saran dari bawahan
- d) Pemberian motivasi terhadap bawahan

### **Kepuasan Kerja (Y)**

Menurut Hasibuan (2006:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya . Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sedangkan menurut Saraswati (2017) kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut Luthans (2007) antara lain:

- a) Pekerjaan yang secara mental menantang
- b) Kondisi kerja yang mendukung
- c) Gaji atau upah yang pantas
- d) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
- e) Rekan kerja yang mendukung

### Kinerja (Z)

Ilyas (2005) menyatakan bahwa pengertian kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur Kinerja menurut Robbins (2006) antara lain:

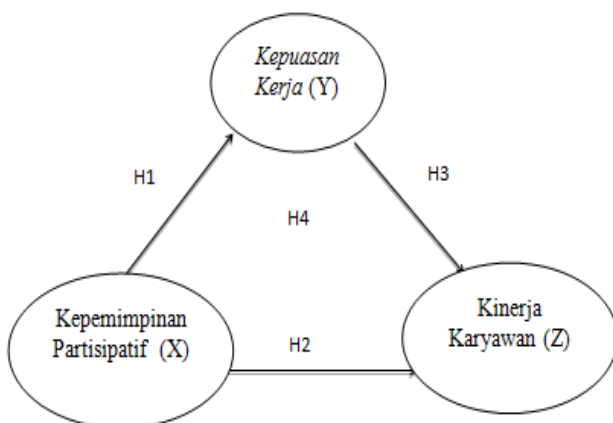
- Kualitas
- Kuantitas
- Ketepatan Waktu
- Efektivitas
- Kemandirian

### KERANGKA BERPIKIR

Kerangka pemikiran penelitian dinyatakan dalam bentuk skema sederhana yang memuat pokok – pokok unsur penelitian dan tata hubungan antara pokok – pokok unsur penelitian, seperti Gambar 3.1 sebagai berikut:

Gambar 1.

Kerangka Berpikir Penelitian  
Model penelitian



Sumber : Hasil Pemikiran Peneliti

### Hipotesis

Hipotesis adalah pendugaan sementara yang dibuat sebelum data diubah dengan menggunakan suatu analisis, sehingga membuahkan suatu hasil yang harus dibuktikan kebenarannya serta dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> : Kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sejahtera Indobali Trada
- H<sub>2</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Indobali Trada
- H<sub>3</sub> : Kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sejahtera Indobali Trada
- H<sub>4</sub> : Kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai pemediasi pada PT. Sejahtera Indobali Trada

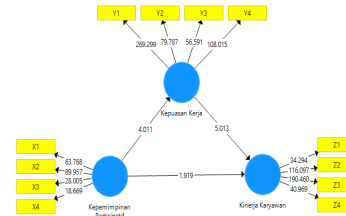
### METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Sejahtera Indobali Trada Denpasar yang berlokasi di jalan Teuku Umar, Marlboro barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sejahtera Indobali Trada Denpasar yang berjumlah 30 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan tehnik sampling jenuh maka dari itu jumlah semua populasi akan digunakan sebagai sampel. Teknik analisis data menggunakan SEM *Partial Least Square* (PLS).

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini meliputi: 1) pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan, 2) pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja, 3) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan 4) pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dalam hal pengujian hipotesis-hipotesis, maka ditampilkan hasil pengolahan data *Smart PLS 3.3.3* dalam bentuk gambar, seperti ditunjukkan dalam Gambar 2 sebagai berikut:

Gambar 2.  
Diagram *Path* Hubungan Antara Kepemimpinan Partisipatif, Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan



Berdasarkan hasil *processing* data yang dilakukan dengan program *Smart PLS 3.3.3* seperti yang ditunjukkan dalam Gambar 2, maka dapat buat tabel mengenai hubungan antar variabel, seperti ditunjukkan dalam Tabel 1.

Tabel 1.  
Path Analisis dan Pengujian Hipotesis

| Hubungan Antar Variabel                            | <i>Original Sample (O)</i> | <i>Sample Mean (M)</i> | <i>Standard Deviation (STDEV)</i> | <i>T Statistics (O/STDEV)</i> | <i>P Values</i> |
|--|----------------------------|------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|-----------------|
| Kepemimpinan Partisipatif (X) → Kinerja (Z)        | 0.304                      | 0.359                  | 0.146                             | 2.081                         | 0.046           |
| Kepemimpinan Partisipatif (X) → Kepuasan Kerja (Y) | 0.652                      | 0.585                  | 0.174                             | 3.742                         | 0.001           |
| Kepuasan Kerja (Y) → Kinerja (Z)                   | 0.556                      | 0.533                  | 0.131                             | 4.228                         | 0.000           |

### Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis pada pengaruh Kepemimpinan Partisipatif terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa Kepemimpinan Partisipatif secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Sejahtera Indobali Trada Denpasar. Ditunjukkan dengan koefisien sebesar 0,304 dan signifikan pada

*alpha* 5 persen ( $p\text{-value } 0,046 \leq 0,05$ ). Artinya, semakin meningkat Kepemimpinan Partisipatif yang dimiliki Karyawan Pada PT. Sejahtera Indobali Trada Denpasar. maka kinerja karyawan Pada PT. Sejahtera Indobali Trada Denpasar akan semakin meningkat. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elqadri, dkk. (2015) dalam jurnal penelitiannya menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja

karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis pengaruh Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Sejahtera Indobali Trada Denpasar diterima.

### **Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kepuasan Kerja**

Pengujian hipotesis pada pengaruh Kepemimpinan Partisipatif terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa Kepemimpinan Partisipatif secara positif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan Pada PT. Sejahtera Indobali Trada Denpasar. Ditunjukkan dengan koefisien sebesar 0,652 dan signifikan pada  $\alpha$  5 persen ( $p$ -value  $0,001 \leq 0,05$ ). Artinya, semakin meningkat kepemimpinan partisipatif yang terima karyawan Pada PT. Sejahtera Indobali Trada Denpasar. maka kepuasan kerja Karyawan Pada PT. Sejahtera Indobali Trada Denpasar. juga akan semakin tinggi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukarta (2015) yang menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis pengaruh kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sejahtera Indobali Trada Denpasar diterima.

### **Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan**

Pengujian hipotesis pada pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Indobali Trada Denpasar. Ditunjukkan dengan koefisien sebesar 0,566 dan signifikan pada  $\alpha$  5 persen ( $p$ -value  $0,000 \leq 0,05$ ). Artinya, semakin meningkat kepuasan kerja yang dimiliki

karyawan pada PT. Sejahtera Indobali Trada Denpasar maka kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Indobali Trada Denpasar akan semakin meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Supatmi, dkk. (2013) dalam jurnal penelitiannya menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis pengaruh kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Sejahtera Indobali Trada Denpasar diterima.

### **Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian hipotesis pada pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif melalui kepuasan kerja secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Indobali Trada Denpasar. Dimana menunjukkan bahwa hasil  $p$  values ( $0,000$ )  $< 0,05$  yang berarti variabel kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Indobali Trada Denpasar dengan mediasi kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja merupakan variabel mediasi pengaruh positif antara kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Indobali Trada Denpasar. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan partisipatif akan dapat meningkatkan kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, sehingga hipotesis keempat diterima.



## PENUTUP DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut.

1. Kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa semakin baik kepemimpinan partisipatif yang dijalankan oleh perusahaan, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Indobali Trada.
2. Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa semakin baik kepemimpinan partisipatif yang dijalankan oleh perusahaan, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan pada PT. Sejahtera Indobali Trada.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dijalankan oleh perusahaan, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Indobali Trada.
4. Kepuasan kerja merupakan variabel mediasi pengaruh positif antara Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja karyawan. Hal ini memberikan indikasi bahwa kepuasan kerja harus menjadi perhatian dalam menciptakan tingkat kepemimpinan partisipatif yang tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Indobali Trada.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil yang diperoleh Kepemimpinan Partisipatif dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap keputusan kinerja karyawan Pada PT. Sejahtera Indobali Trada Denpasar, ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepemimpinan Partisipatif dan kepuasan kerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan Pada PT. Sejahtera Indobali Trada Denpasar. Pihak manajemen Pada PT. Sejahtera Indobali Trada Denpasar harus tetap mempertahankan Kepemimpinan Partisipatif di dalam perusahaan agar karyawan merasa puas dan dapat berkomitmen terhadap perusahaan, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan Pada PT. Sejahtera Indobali Trada Denpasar.
2. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan mampu menambah variabel- variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan , mampu serta mampu untuk memperluas ruang lingkup penelitian yang tidak hanya terbatas Pada PT. Sejahtera Indobali Trada Denpasar, atau dapat juga mengganti lokasi penelitian yang tidak hanya terfokus pada suatu lokasi penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih dan mampu diimplementasikan secara umum.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ilyas Yaslis. 2005. *Kinerja, Teori dan Penelitian*. Yogyakarta: Liberty.
- Krisnawati, Ni Made, Anak Agung Dwi Widyani, and Ni Putu Ayu Sintya Saraswati. *Peran Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nusantara Surya Sakti Bangli*. Seminar Nasional Inovasi dalam Penelitian Sains, Teknologi dan Humaniora. Universitas Dwijendra.
- Kurniawan, Fajar. 2016. *Gambaran Karakteristik Pada Pasien Gangguan Jiwa Skizofrenia di Instalasi Jiwa RSUD Banyumas tahun 2015*. Banyumas : Fakultas Ilmu Kesehatan UMP.
- Luthans, F. 2007. *Organizational Behavior* (11th ed.). Singapore: McGraw Hill Company
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya
- Priansa. 2018. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Rivai. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. 2008. *Perilaku Organisasi* (10 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks, Kelompok Gramedia Jakarta.
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks, Kelompok Gramedia Jakarta.
- Saraswati, Ni Putu Ayu Sintya., Anak Agung Dwi Widyani, dan Luh Putu Diah Inten Sagita. 2020. *Employee's Performance at PT. Mitra Tri Sakti*. *Asia Pasific Journal of Management and Education (APJME) Universitas Mahasaraswati Denpasar, Vol. 3, No. 2*.
- Sugiyono, 2009. *Buku Metode Penelitian dan Pengembangan*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. ALFABETA Bandung.
- Sugiyono, 2015. *Buku Metode Penelitian dan Pengembangan*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. 2017. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Widyani Anak Agung Dwi., Saraswati, N.P.A.S., Wijaya I N.B. 2019. *The Mediating Role of Turnover Intention on The Relationship Between Job Satisfaction and Employee Performance: Evidence From KSU Sinar Dana Mandiri Employees*. *International Journal of Applied Business and International Management, Vol 4 (3): 5 – 22*.