

# Pengaruh Keadilan Distributif Penilaian Kinerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT Shoetown Ligung Indonesia

**Astri Julianari Nurhasanah\***

Program Magister Manajemen, Sekolah Pasca Sarjana, Universitas Widyatama,  
Bandung, Indonesia

Email: astrijulianari07@gmail.com

## Abstrak

Kinerja karyawan merupakan aspek penting MSDM yang mencerminkan seberapa efektif karyawan mencapai tujuan dan tugas yang diberikan oleh perusahaan, peran SDM sangat diperlukan untuk menjaga tingkat kinerja karyawan agar dapat mencapai target perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial keadilan distributif penilaian kinerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di PT Shoetown Ligung Indonesia. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif verifikatif melalui metode wawancara, survey dan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah NonProbability Sampling dengan metode Systematic Sampling kelipatan 5 (lima) dengan total 104 responden dengan jumlah keseluruhan populasi yaitu 520 karyawan. Analisis data yang dilakukan menggunakan teknik regresi sederhana dan berganda untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan aplikasi versi SPSS 26.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial keadilan distributif penilaian kinerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Shoetown Ligung Indonesia.

**Kata Kunci:** Keadilan Distributif, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan.

## Abstract

*Employee performance is an important aspect of HRM that reflects how effectively employees achieve the responsibilities and tasks assigned by the company, the role of HR is needed to maintain employee performance levels in order to achieve company targets. This study aims to determine the partial effect of distributive justice performance appraisal, job satisfaction and organizational commitment on employee performance at PT Shoetown Ligung Indonesia. This research uses descriptive verification research through interview, survey and questionnaire methods as data collection instruments. The sampling technique of this research is Non Probability Sampling with Systematic Sampling method multiples of 5 (five) with a total of 104 respondents from the total population of 520 employees. Data analysis was done using simple and multiple regression techniques to assess the effect of the independent variable on the*

<b>How to cite:</b>	Astri Julianari Nurhasanah (2024) Pengaruh Keadilan Distributif Penilaian Kinerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT Shoetown Ligung Indonesia, (5) 6
<b>E-ISSN:</b>	2722-5356
<b>Published by:</b>	Ridwan Institute

# Pengaruh Keadilan Distributif Penilaian Kinerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT Shoetown Ligung Indonesia

*dependent variable with the SPSS 26.00 version application. The results showed that partially distributive justice performance appraisal, job satisfaction and organizational commitment have a significant affected on employee performance at PT Shoetown Ligung Indonesia.*

**Keywords:** *Distributive Justice, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employee Performance*

## **Pendahuluan**

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan merupakan aset utama yang menjadi ujung tombak dalam meningkatkan pertumbuhan bisnis dan kinerja perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, secara umum hal ini akan berhubungan dengan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang ada pada sebuah Perusahaan (Suwanto, 2020);(Hasibuan, 2018);(Jannah, 2021). Menurut Siagian (2021), sumber daya manusia adalah suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai, memberikan kompensasi, dan mengorganisasikan hubungan relasi, kesehatan dan keselamatan, serta isu keadilan yang dimiliki oleh pekerja dalam organisasi/ perusahaan (Suwanto, 2020).

Kesadaran akan pentingnya peran manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan telah berkembang ketika produktivitas karyawan mempengaruhi kinerja dan daya saing Perusahaan (Simanjuntak et al., 2021);(Pradanimas & Sucipto, 2022). Faktor manusia menjadi bagian penting dalam perusahaan karena pengelolaan karyawan yang baik merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas atau kinerja dan daya saing perusahaan. Para ahli pada abad ke-20 mengembangkan SDM menjadi suatu bidang studi yang khusus mempelajari peranan dan hubungan manusia dalam mencapai tujuan organisasi (Siagian, 2021). Bukti empiris menunjukkan bahwa sumber daya manusia memiliki kedudukan yang penting pada setiap organisasi karena untuk mencapai kinerja organisasi yang maksimal perlu memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya termasuk sumber daya manusia.

Memanfaatkan individu-individu yang ada di dalam organisasi untuk ikut serta memaksimalkan kinerja organisasi adalah tugas dari manajemen sumber daya manusia (Febriani, Hidayat, & Saepudin, 2021);(Sinambela, 2021);(Afandi, 2018). Tantangan terpenting yang harus dihadapi oleh manajemen sumberdaya manusia akan selalu berkaitan dengan penyediaan layanan (*service*) yang sejalan dengan rencana strategik perusahaan. Rencana strategik adalah rencana agar perusahaan dapat menyesuaikan kekuatan dan kelemahan internal dengan kesempatan dan ancaman dari luar dalam rangka memelihara keuntungan kompetitif. Tujuan MSDM Strategis adalah keuntungan yang diinginkan dengan mengembangkan pendekatan MSDM dalam jangka panjang.

Saat ini di Kabupaten Majalengka telah terbentuk sebuah kawasan industri khususnya industri alas kaki yang ditandai dengan banyak berdirinya pabrik-pabrik yang beroperasi dan memproduksi alas kaki, dengan adanya industri ini merupakan salah satu dampak dari berdirinya bandara internasional Kertajati yang telah membawa banyak perubahan kearah lebih baik dan maju terutama perekonomian Kabupaten Majalengka. Dengan pesatnya pembangunan industri di Kabupaten Majalengka, PT Shoetown Ligung

Indonesia merupakan satu dari beberapa perusahaan terbesar yang ada di Kabupaten Majalengka dengan mempekerjakan karyawan lebih dari 11.000 karyawan. Menginjak 6 Tahun usia perusahaan yang merupakan usia yang masih sangat muda bagi sebuah perusahaan tentunya memiliki banyak tantangan yang dihadapi seiring dengan bertumbuhnya perekonomian dan munculnya pesaing-pesaing di sektor yang sama. Dalam siklusnya, PT Shoetown Ligung Indonesia yang saat ini masih dalam tahapan bertumbuh (growth) dan memasuki siklus selanjutnya, dengan kondisi tersebut tentunya perusahaan memiliki banyak tantangan yang dihadapinya dalam mencapai keberhasilan sebuah perusahaan.

Faktor yang akan berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya yaitu kinerja karyawan. PT Shoetown Ligung yang memiliki tujuan dalam sebuah pembangunan yang berkelanjutan dengan menyelaraskan budaya yang berorientasi pada sumber daya manusia, dalam hal ini dapat diartikan bahwa perusahaan mengharapkan adanya karyawan yang berprestasi, berkontribusi dengan efektif dan memiliki komitmen/ loyalitas yang baik terhadap perusahaan. Karena perusahaan percaya bahwa dengan terpenuhinya sumber daya manusia yang efektif maka perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai tujuannya dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Penilaian kinerja karyawan adalah mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau dimasa lalu relatif terhadap standar prestasinya (Srirajani, Siambaton, & Haramaini, 2021);(Yulianti, 2020). Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa penilaian kinerja sangat dibutuhkan untuk mengetahui seberapa besar tugas yang diberikan dan dapat dicapai sesuai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Bagi karyawan yang kurang memiliki kinerja yang baik, biasanya diberikan pelatihan untuk pengembangan karyawan.

Dalam praktiknya PT Shoetown Ligung Indonesia telah mengimplementasikan sistem penilaian kinerja dengan menggunakan beberapa cara/ *tools* yaitu KPI (*Key Performance Indicators*), BSC (*Balanced Scorecard*) hingga PAM (*Performance Evaluation Matrix*) yang dalam implementasi dari ketiga *tools* tersebut perusahaan melakukannya dengan membagi area sesuai dengan proses kerja yang dilakukan oleh karyawan. Dari hasil pengamatan penulis, mengenai kinerja karyawan PT Shoetown Ligung Indonesia, terlihat adanya indikasi kinerja karyawan yang cenderung menurun sehingga tidak mencapai target kinerja perusahaan (Sunaryo & ABS, 2017).

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut: Bagaimana keadilan distributif dalam penilaian kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kinerja di PT Shoetown Ligung Indonesia? Bagaimana pengaruh keadilan distributif dalam penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan di PT Shoetown Ligung Indonesia? Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Shoetown Ligung Indonesia? Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di PT Shoetown Ligung Indonesia?

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana keadilan distributif dalam penilaian kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kinerja di PT Shoetown Ligung Indonesia; untuk

mengetahui pengaruh keadilan distributif dalam penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan; untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan; serta untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di PT Shoetown Ligung Indonesia.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis maupun teoritis bagi berbagai pihak yang berkepentingan. Bagi peneliti, penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan di bidang sumber daya manusia, khususnya terkait penilaian kinerja yang adil, kepuasan kerja karyawan, dan komitmen organisasi dalam industri alas kaki, berdasarkan indikator tingkat kinerja karyawan. Bagi pemangku kebijakan, penelitian ini diharapkan memberikan informasi yang berguna dalam menentukan kebijakan terkait proses penilaian kinerja yang adil, kepuasan kerja karyawan, dan komitmen organisasi, sehingga industri alas kaki dapat menjadi perusahaan yang berkelanjutan. Bagi pihak lain, penelitian ini diharapkan menjadi referensi dan bacaan yang bermanfaat untuk penelitian lebih lanjut serta sebagai sumber informasi untuk meningkatkan wawasan mengenai pengaruh keadilan penilaian kinerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT Shoetown Ligung Indonesia.

### **Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, metode deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat antara fenomena yang diselidiki. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan skala ordinal yang akan dinaikkan menjadi skala suksesif interval sebab dirasa tepat untuk digunakan dalam penelitian ini agar selanjutnya dapat mengetahui apa saja hasil dari Pengaruh Keadilan Distributif Penilaian Kinerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Shoetown Ligung Indonesia.

Objek di dalam penelitian ini adalah Keadilan Distributif dalam Penilaian Kinerja, Kepuasan Kerja Karyawan, Komitmen Organisasional dan Kinerja. Adapun ruang subjek penelitian adalah Karyawan level 3 dan 4 PT Shoetown Ligung Indonesia. Penelitian ini dilaksanakan di PT Shoetown Ligung Indonesia yang beralamat di Jl. Lanud Sukani No. 8 45456 Kabupaten Majalengka Jawa Barat, penelitian ini dimulai pada bulan Januari-Maret 2024. Dalam penelitian ini penulis menggunakan empat variabel yaitu keadilan distributif penilaian kinerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja.

Dalam kaitannya dengan masalah yang diteliti, maka yang menjadi variabel independen adalah: a) Keadilan Distributif Penilaian Kinerja (X1). b) Kepuasan Kerja (X2). c) Komitmen Organisasional (X3). Dalam kaitannya dengan masalah yang diteliti, maka yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y). Maka variabel juga dapat dirumuskan sebagai suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 1 variabel Y dan 3 variabel X.

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah keadilan distributif penilaian kinerja (X1), kepuasan kerja karyawan (X2), komitmen organisasional (X3) dan kinerja karyawan (Y). Operasional variabel merupakan cara untuk mengukur konsep dan bagaimana caranya sebuah konsep harus diukur sehingga terdapat variabel-variabel yang saling mempengaruhi, yaitu variabel yang dapat menyebabkan masalah dan variabel yang situasi dan kondisinya tergantung orang lain.

Sesuai dengan teknik penentuan sampel seperti diatas, dari total populasi sebanyak 520 karyawan maka dapat diambil ukuran sampel sebanyak 104 orang responden yang dapat mewakili populasi level 3 dan 4 karyawan PT Shoetown Ligung Indonesia. Penelitian dari sampel tersebut dapat menggambarkan karakteristik populasi, yaitu dengan cara membagikan langsung angket isian yang harus dijawab oleh responden yang akan dijadikan sampel. Jenis data terdiri dari data kuantitatif dan deskriptif. Data kuantitatif yang kumpulkan adalah jumlah karyawan yang memiliki sistem penilaian kinerja dengan menggunakan PAM (*performance appraisal matrix*) yang berada di area supporting, serta persepsi karyawan yang terhadap komitmen organisasi di PT Shoetown Ligung Indonesia yang diperoleh melalui jawaban responden (kuantitatif dengan menggunakan skala ordinal yang akan dinaikkan menjadi skala suksesif interval).

data primer adalah data yang diperoleh oleh peneliti secara langsung melalui kuisisioner mengenai pemberdayaan, Kompetensi Pegawai dan kinerja. data sekunder adalah data yang diperoleh dari data maupun hasil peneliti lain yang telah di publikasikan. Pengumpulan data ini diperoleh dengan cara study dokumentasi yaitu data sekunder mengenai pemberdayaan, Kompetensi Pegawai dan kinerja. Dalam penelitian ini akan menggunakan prosedur pengumpulan Data sebagai berikut: 1) Studi Kepustakaan, 2) Observasi (Pengamatan Langsung), 3) Kuesioner.

Dengan menggunakan metode analisis deskriptif yang merupakan analisis yang dilakukan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi. Menganalisis secara deskriptif yaitu dengan bantuan tabel dalam bentuk jumlah dan persentase, dengan ketentuan pembobotan yang telah ditentukan yaitu berkisar 1 sampai dengan 5 menggunakan skala likert.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Keadilan Distributif Penilaian Kinerja di PT Shoetown Ligung Indonesia**

Keadilan distributif dalam penilaian kinerja mengacu pada persepsi karyawan tentang sejauh mana hasil penilaian kinerja mereka adil dalam hal distribusi konsekuensi positif atau negatif, seperti pengakuan, promosi, atau kompensasi tambahan. Ini melibatkan keyakinan bahwa hasil penilaian kinerja didasarkan pada kontribusi dan pencapaian nyata karyawan, dan bahwa keputusan yang diambil oleh manajemen dalam hal penghargaan dan sanksi adalah objektif dan konsisten. Untuk mengetahui hasil dari tanggapan responden mengenai keadilan distributif penilaian kinerja dapat dilihat dari hasil jawaban responden melalui penyebaran kuisisioner, yang terdiri dari 10 pernyataan. Daftar pernyataan tersebut disebarkan kepada 104 karyawan PT Shoetown Ligung

Indonesia. Kuesioner tersebut telah di uji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan hasil perhitungan valid dan reliabel (terlampir: data uji validitas dan uji reliabilitas).

Nilai kumulatif skor Keadilan Distributif Penilaian Kinerja yang dirasakan berdasarkan persepsi karyawan PT Shoetown Ligung Indonesia adalah sebesar 3.700 dan memiliki kriteria baik. Adapun nilai rata-rata dari keadilan distributif penilaian kinerja adalah sebesar 370 yang berarti sudah melakukan proses penilaian kinerja yang baik, didapat nilai tertinggi sebesar 466 dengan anggapan bahwa karyawan memiliki persepsi positif terhadap keputusan yang dibuat oleh atasan yang artinya akan meningkatkan keterlibatan dan meningkatkan motivasi karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Selanjutnya nilai terendah yang didapat adalah sebesar 253 pada ukuran yang melibatkan penentuan beban kerja serta standar yang adil bagi karyawan, artinya perusahaan harus meninjau kembali beberapa hal dalam penentuan beban kerja karyawan diantaranya klarifikasi peran dan tanggung jawab, evaluasi kapasitas dan keterampilan serta pengakuan atas kontribusi.

#### **Kepuasan Kerja di PT Shoetown Ligung Indonesia**

Kepuasan kerja merupakan evaluasi subjektif yang dilakukan oleh individu terhadap pengalaman kerja mereka di tempat kerja. Ini mencakup perasaan dan sikap positif atau negatif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya, termasuk sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi ekspektasi, kebutuhan, dan harapan mereka atau tidak. Untuk mengetahui hasil dari tanggapan responden mengenai kepuasan kerja dapat dilihat dari hasil jawaban responden melalui penyebaran kuesioner, yang terdiri dari 10 pernyataan. Daftar pernyataan tersebut disebarkan kepada 104 karyawan PT Shoetown Ligung Indonesia. Kuesioner tersebut telah di uji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan hasil perhitungan valid dan reliabel (terlampir: data uji validitas dan uji reliabilitas).

Nilai kumulatif skor Kepuasan Kerja yang dirasakan berdasarkan persepsi karyawan PT Shoetown Ligung Indonesia adalah sebesar 3.997 dan memiliki kriteria baik. Adapun nilai rata-rata dari kepuasan kerja adalah sebesar 400 yang berarti sudah melakukan proses penilaian kinerja yang baik, didapat nilai tertinggi sebesar 464 dengan anggapan bahwa karyawan memiliki persepsi positif terhadap penjelasan yang masuk akal dari pimpinan pada saat terjadi suatu masalah yang artinya hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang dipenuhi dengan kepercayaan, transparansi, dan kolaborasi antar karyawan.

Selanjutnya nilai terendah yang didapat adalah sebesar 269 pada ukuran yang melibatkan ekspektasi karyawan terhadap perilaku atasan mereka dapat berdampak signifikan pada hubungan antara atasan dan bawahan, serta pada budaya dan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan, artinya perusahaan harus mencari cara agar terwujudnya lingkungan kerja yang positif dan produktif dengan memberikan pemahaman kepada para atasan untuk lebih sadar dalam memahami dan memberi pengertian kepada karyawan atas ekspektasi yang dimilikinya.

#### **Komitmen organisasional di PT Shoetown Ligung Indonesia**

Komitmen organisasional merujuk pada tingkat keterikatan atau loyalitas yang dirasakan oleh karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Ini mencakup tingkat keinginan karyawan untuk tetap berada di perusahaan, berkontribusi secara maksimal, dan mendukung tujuan organisasi. Komitmen organisasional adalah faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang stabil, produktif, dan berkelanjutan. Untuk mengetahui hasil dari tanggapan responden mengenai komitmen organisasional dapat dilihat dari hasil jawaban responden melalui penyebaran kuesioner, yang terdiri dari 10 pernyataan. Daftar pernyataan tersebut disebarkan kepada 104 karyawan PT Shoetown Ligung Indonesia. Kuesioner tersebut telah di uji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan hasil perhitungan valid dan reliabel (terlampir: data uji validitas dan uji reliabilitas).

Nilai kumulatif skor Komitmen Organisasional yang dirasakan berdasarkan persepsi karyawan PT Shoetown Ligung Indonesia adalah sebesar 3.523 dan memiliki kriteria Cukup Baik. Adapun nilai rata-rata dari komitmen organisasional adalah sebesar 352 yang berarti perusahaan telah memiliki tingkat komitmen organisasional yang cukup baik, didapat nilai tertinggi sebesar 401 dengan anggapan bahwa karyawan memiliki persepsi positif terhadap tingkat kenyamanan bekerja di PT Shoetown Ligung Indonesia, karyawan memiliki potensi yang rendah untuk meninggalkan perusahaan karena beberapa alasan yang dapat menciptakan ikatan yang kuat antara karyawan dan perusahaan, artinya karyawan merasa terhubung secara emosional dengan perusahaan dan memiliki komitmen yang kuat terhadap nilai-nilai, budaya, dan tujuan organisasi. Mereka merasa terikat untuk memberikan kontribusi maksimal untuk kesuksesan perusahaan.

Selanjutnya nilai terendah yang didapat adalah sebesar 296 pada ukuran yang melibatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan, sejalan dengan tingkat kenyamanan yang cukup tinggi karyawan di PT Shoetown Ligung Indonesia cenderung merasa telah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perusahaan dan karyawan cenderung memiliki ikatan yang kuat dengan perusahaan dan cenderung tidak ingin meninggalkan perusahaan. Artinya setelah adanya rasa kepemilikan dan ketertarikan yang timbul dari karyawan, perusahaan memiliki tanggung jawab yang harus dilakukan untuk melakukan proses pengembangan karir, kompensasi atau kesejahteraan sebagai penghargaan atas kontribusi karyawan.

### **Kinerja Karyawan di PT Shoetown Ligung Indonesia**

Kinerja karyawan merupakan evaluasi tentang seberapa baik seorang individu melaksanakan tugas-tugas yang diemban dalam lingkungan kerja (Riza & Mutiarni, 2022);(Octavia & Budiono, 2021);(Zannah & Zain, 2022). Hal ini mencakup sejumlah faktor dalam mengukur kontribusi, hasil dan perilaku karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan di PT Shoetown Ligung Indonesia diukur melalui beberapa aspek diantaranya yaitu pengetahuan, keahlian dan sikap atau perilaku karyawan. Untuk melihat kinerja karyawan maka perusahaan melakukan evaluasi secara rutin yaitu setiap kuartal atau setiap 3 bulan melalui proses penilaian kinerja secara formal dari atasan langsung.

## Pengaruh Keadilan Distributif Penilaian Kinerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT Shoetown Ligung Indonesia

Untuk mengetahui hasil dari tanggapan responden mengenai kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil jawaban responden melalui penyebaran kuesioner, yang terdiri dari 10 pernyataan. Daftar pernyataan tersebut disebarkan kepada 104 karyawan PT Shoetown Ligung Indonesia. Kuesioner tersebut telah di uji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan hasil perhitungan valid dan reliabel (terlampir: data uji validitas dan uji reliabilitas).

Nilai kumulatif skor Kinerja Karyawan yang dirasakan berdasarkan persepsi karyawan PT Shoetown Ligung Indonesia adalah sebesar 4.217 dan memiliki kriteria Baik. Adapun nilai rata-rata dari komitmen organisasional adalah sebesar 422 yang berarti perusahaan memiliki karyawan yang berkinerja baik, didapat nilai tertinggi sebesar 459 dengan anggapan bahwa karyawan memiliki persepsi positif serta tingkat kepercayaan diri yang tinggi dengan berbekal kemampuan (skill) yang kuat dalam melakukan pekerjaan di PT Shoetown Ligung Indonesia yang artinya perusahaan telah memiliki aset yang berharga, berkaitan dengan variabel sebelumnya yang melibatkan kontribusi karyawan maka dalam hal ini perusahaan tentunya harus menyediakan pengembangan karir, kompensasi atau kesejahteraan sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan yang menjadi aset berharga perusahaan.

Selanjutnya nilai terendah yang didapat adalah sebesar 376 pada ukuran yang melibatkan beban pekerjaan yang terus bertambah yang disisi lain karyawan cenderung sulit untuk menolak pekerjaan tambahan tersebut, selain itu karyawan juga beranggapan bahwa penambahan tugas merupakan tantangan besar bagi karyawan untuk memasuki level pekerjaan yang lebih tinggi yang artinya perusahaan harus bersiap untuk membantu dalam pengelolaan beban kerja yang sejalan dengan penghargaan yang sesuai.

### **Analisis Verifikatif**

#### ***Uji Validitas dan Reliabilitas***

##### **Uji Validitas**

Dari uji validitas mengenai Keadilan Distributif Penilaian Kinerja (X1) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 26 di peroleh hasil r hitung sebesar 0,515 dan r tabel sebesar 0,195 yaitu dengan hasil r hitung  $>$  r tabel (Lampiran 1). Sehingga uji validasi Keadilan Distributif Penilaian Kinerja terpenuhi (Valid). Dari uji validitas mengenai Kepuasan Kerja (X2) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 26 di peroleh hasil r hitung sebesar 0,659 dan r tabel sebesar 0,195 dengan hasil r hitung  $>$  r tabel (Lampiran 1). Sehingga uji validasi Kepuasan Kerja terpenuhi (Valid).

Dari uji validitas mengenai Komitmen Organisasional (X3) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 26 di peroleh hasil r hitung sebesar 0,863 dan r tabel sebesar 0,195 dengan hasil r hitung  $>$  r tabel. Sehingga uji validasi Komitmen Organisasional terpenuhi (Valid). Dari hasil uji validasi mengenai Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS versi 26 di peroleh hasil r hitung sebesar 0,884 dan r tabel sebesar 0,195 dengan hasil r hitung  $>$  r tabel. Sehingga uji validasi Kinerja Karyawan terpenuhi (Valid).

##### ***Uji Reliabilitas***

Dari hasil uji reliabilitas angka yang diperoleh sebesar 0,927 yaitu hasil *cronbach alpha* > 0,6. Sehingga uji realibilitas terpenuhi (Reliabel).

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Di bawah ini merupakan hasil pengujian normalitas, dimana untuk menguji data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak:

**Tabel 1. Uji Normalitas Data**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		10
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	18.25004688
Most Extreme Differences	Absolute	.158
	Positive	.150
	Negative	-.158
Test Statistic		.158
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil yang di dapat dari hasil pengolahan SPSS versi 26 memperlihatkan data yang diperoleh menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi, selain itu dilihat dari nilai *asmply.sig* 0,200 > 0,05, maka data berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 2. Uji Multikolinearitas**

Model		coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sign.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	29.099	2.194		13.264	.000		
	Keadilan Distributif	-.011	.064	.012	.179	.858	.564	1.773
	Kepuasan Kerja	-.296	.074	-.276	-3.989	.000	.518	1.932
	Komitmen organisasional	.662	.045	1.009	14.860	.000	.536	1.865

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil pengujian SPSS versi 26 mendapatkan hasil pada kolom tolerance menunjukan bahwa Keadilan Distributif sebesar 0,564 > 0,10 sedangkan Kepuasan Kerja sebesar 0,518 dan Komitmen Organisasional sebesar 0,536 > 0,10 selain itu pada kolom

Pengaruh Keadilan Distributif Penilaian Kinerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT Shoetown Ligung Indonesia

VIF Keadilan Distributif sebesar  $1,773 < 5$ , Kepuasan Kerja sebesar  $1,932$  dan Komitmen Organisasional sebesar  $1,865 < 5$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Keadilan Distributif, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional tidak terjadi multikolinearitas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas**

		Correlations			
		Keadilan Distributif	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasional	Kinerja Karyawan
Keadilan Distributif	Pearson Correlation	1	.606**	.398**	.436**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001
	N	104	104	104	104
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.606**	1	.515**	.368**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001
	N	104	104	104	104
Komitmen Organisasional	Pearson Correlation	.398**	.515**	1	.879**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001
	N	104	104	104	104
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.436**	.368**	.879**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	
	N	104	104	104	104

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil uji data tersebut dapat dilihat nilai Sig. pada 4 variabel Keadilan Distributif ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), Komitmen Organisasional ( $X_3$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan ABS\_RES. Semua nilai Sig. Sebesar  $< 0,05$  yang artinya terdapat gejala heteroskedastisitas untuk seluruh variabel.

**Uji Autokorelasi**

**Tabel 4. Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.868 <sup>a</sup>	.753	.746	2.403	1.888

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasional, Keadilan Distributif, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai DW  $1,888 > -2$ , dan DW  $1,888 < +2$ , yang artinya tidak ada autokorelasi. Model regresi ini dapat digunakan untuk penelitian dan menguji hipotesis.

**Pengaruh Keadilan Distributif Penilaian Kinerja terhadap Kinerja karyawan PT Shoetown Ligung Indonesia**

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Keadilan Distributif dengan Kinerja karyawan sebesar  $0,436$  yang menunjukkan terdapat hubungan kuat antara Keadilan Distributif Penilaian Kinerja dengan Kinerja karyawan.. Nilai

koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa ketepatan Keadilan Distributif akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Maka besar pengaruh Keadilan Distributif Penilaian Kinerja terhadap Kinerja karyawan secara parsial adalah sebesar 19,1% [ $Kd = (0,436)^2 \times 100\%$ ].

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Keadilan Distributif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dilihat dengan cara membandingkan nilai t tabel dan t hitung. Hasil perhitungan Keadilan Distributif mempunyai nilai probabilitas sebesar  $0,001 < \text{sig } \alpha 0,05$  dan  $4,900 > 1,658$ . Dengan demikian  $H^0$  ditolak dan  $H^a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Keadilan Distributif memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 19,1%.

Keadilan distributif dalam penilaian kinerja karyawan merujuk pada persepsi keadilan yang dirasakan karyawan terhadap distribusi hasil atau imbalan yang diterima oleh karyawan setelah evaluasi kinerja. Ini mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan bagaimana hasil-hasil seperti gaji, bonus, promosi, dan pengakuan diberikan berdasarkan penilaian kinerja. Setiap perusahaan yang melakukan proses penilaian kinerja terhadap karyawan tentunya memiliki faktor yang akan menjadi fokus utama dalam mempengaruhi keadilan distributif tersebut diantaranya yaitu transparansi, konsistensi, proporsionalitas, partisipasi dan kesesuaian. Sebaliknya, persepsi tentang ketidakadilan distributif dapat menyebabkan ketidakpuasan, demotivasi, dan bahkan turnover karyawan yang tinggi.

Metode penilaian kinerja yang adil sangat diperlukan oleh perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil. Dengan persepsi dan perasaan dihargai oleh perusahaan, karyawan cenderung akan melakukan pekerjaan terbaiknya dan memperoleh hasil evaluasi optimal serta menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Aginza Dio Rama Pandita, Musoli (2019) yang menunjukkan bahwa keadilan distributif pada kompensasi berpengaruh signifikan terhadap employee engagement dan kinerja karyawan. Penelitian Evando Yulianto (2023) dengan hasil uji hipotesis yang membuktikan bahwa keadilan distributif terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Lautan Teduh Interniaga di Bandar Lampung.

Serta penelitian dari Sisca Triamanda M, Didin Hikmah P, Muhammad Al Faruq A, Wenny Desty F, Setiyo Purwanto (2024) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keadilan distributif berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan variabel burnout berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Depo Peti Kemas di Jakarta Utara. Hal ini menunjukkan semakin tinggi keadilan distributif pada penilaian kinerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Shoetown Ligung Indonesia**

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja karyawan sebesar 0,368 yang menunjukkan terdapat hubungan kuat antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi tersebut

bernilai positif yang mengandung arti bahwa ketepatan Kepuasan kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Maka besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan secara parsial adalah sebesar 13,5% [ $Kd = (0,368)^2 \times 100\%$ ]. Hasil perhitungan Kepuasan Kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar  $0,001 < \text{sig } \alpha 0,05$  dan  $3,995 > 1,658$ . Dengan demikian  $H^0$  ditolak dan  $H^a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 13,5%.

Kepuasan kerja karyawan merupakan bentuk dari evaluasi positif terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan, yang mencakup berbagai aspek seperti tugas, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja juga atasan, serta imbalan yang diterima. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa senang, puas, dan termotivasi dalam pekerjaannya.

Kepuasan kerja yang tinggi berdampak positif pada berbagai faktor di perusahaan, seperti peningkatan produktivitas, loyalitas karyawan, dan pengurangan turnover karyawan. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan masalah seperti rendahnya motivasi, absensi yang tinggi, dan turnover karyawan yang tinggi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus memantau dan meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut. Hasil ini sejalan dengan penelitian Natalia C. P. Paparang, William A. Areros, Ventje Tatimu (2021) yang menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Manado dapat teruji kebenarannya secara empiris, dengan memperhatikan kepuasan kerja agar dapat meningkatkan kinerja dari pegawai serta dapat mempertahankannya.

Penelitian Setiadi, Decky Bagja (2019) dengan hasil uji hipotesis yang membuktikan bahwa variabel independen keadilan prosedural dan kepuasan kerja secara berturut-turut memberikan pengaruh sebesar terhadap kinerja karyawan PT. Graha Wiguna Indonesia. Serta penelitian dari Riski Damayanti, Agustina Hanafi, Afriyadi Cahyadi (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan non medis Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang.

### **Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja karyawan PT Shoetown Ligung Indonesia**

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Komitmen Organisasional dengan Kinerja karyawan sebesar 0,879 yang menunjukkan terdapat hubungan kuat antara Komitmen Organisasional dengan Kinerja karyawan.. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa ketepatan Komitmen Organisasional akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Maka besar pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja karyawan secara parsial adalah sebesar 77,3% [ $Kd = (0,518)^2 \times 100\%$ ].

Hasil perhitungan Komitmen Organisasional mempunyai nilai probabilitas sebesar  $0,001 < \text{sig } \alpha 0,05$  dan  $18,632 > 1,658$ . Dengan demikian  $H^0$  ditolak dan  $H^a$

diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Keadilan Distributif memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 77,3%.

Komitmen organisasional perusahaan merujuk pada tingkat keterikatan emosional dan psikologis yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan tempat bekerja. Ini mencerminkan seberapa besar karyawan ingin tetap menjadi bagian dari perusahaan, berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan, dan seberapa besar mereka terlibat dalam kegiatan perusahaan. Komitmen organisasional sangat penting karena berpengaruh pada retensi karyawan, produktivitas, dan kinerja keseluruhan perusahaan.

Dalam upaya meningkatkan komitmen organisasional, perusahaan dapat menerapkan berbagai strategi diantaranya yaitu pengembangan budaya organisasi yang kuat, menyediakan peluang pengembangan karir bagi karyawan serta memberikan pengakuan. Dengan menerapkan beberapa strategi perusahaan juga berpotensi dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, dan loyalitas karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Muhammad Andre, Ahmad Hermanto (2021) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Citra Mandiri Cemerlang Prima. Koefisien komitmen organisasi sebesar 0,983, artinya jika ada peningkatan komitmen organisasi, maka kinerja karyawan PT. Citra Mandiri Cemerlang Prima akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan senang menghabiskan sisa karir di perusahaan ini, perusahaan memiliki banyak arti bagi karyawan.

Penelitian Bonaventura Hendrawan Maranata, Dian Prasetyo Widyaningtyas, Ardani Nur Istiqomah (2023) dengan hasil uji hipotesis yang membuktikan bahwa komitmen organisasi afektif merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berkelanjutan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi normatif tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BUMN di Kota Semarang. Serta penelitian dari Nova Arestia (2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Pada karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif dalam kinerja karyawan walaupun pengaruhnya tidak terlalu besar.

Dari berbagai hasil penelitian yang sebelumnya telah dibahas, maka diperoleh kesimpulan bahwa keadilan distributif dari penilaian kinerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Shoetown Ligung Indonesia. Hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi tingkat keadilan distributif, kepuasan kerja dan komitmen organisasional maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Adapun implikasi penelitian ini bagi pihak perusahaan yaitu:

Skor terendah dari keadilan distributif adalah keadilan dalam pembagian beban kerja, maka dalam peningkatannya perusahaan memerlukan adanya strategi untuk meningkatkan keadilan distributif untuk penilaian kinerja karyawan seperti transparansi dalam proses penilaian yang telah dilakukan membuat karyawan menjadi loyal terhadap

perusahaan dan tidak hanya itu, beberapa faktor lain pun harus diperhatikan seperti konsistensi, proporsionalitas, partisipasi, kesesuaian contohnya dalam pemberian imbalan yang sesuai dengan perhitungan/ ukuran yang jelas.

Skor terendah dari kepuasan kerja adalah atasan mengerti apa yang diinginkan oleh tim, maka dalam peningkatannya perusahaan memerlukan adanya upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang merupakan bentuk evaluasi dari tugas dan pekerjaan karyawan, beberapa faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam hal ini adalah hubungan antar karyawan serta hubungan atasan dan bawahan yang akan sangat berpengaruh pada tingkat motivasi kerja karyawan, oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk memantau dan meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

Skor terendah dari komitmen organisasional adalah karyawan merasa belum banyak berkontribusi pada perusahaan, maka dalam peningkatannya perusahaan memerlukan adanya upaya untuk komitmen organisasional yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, dan loyalitas karyawan pada perusahaan, beberapa faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam hal ini adalah mengembangkan budaya organisasi yang kuat, meningkatkan keterlibatan karyawan, memberikan apresiasi sebagai bentuk pengakuan serta mendukung keseimbangan work-life balance bagi karyawan.

## **Kesimpulan**

Penelitian ini melibatkan 104 karyawan level 3 dan 4 (staff dan supervisor) PT Shoetown Ligung Indonesia melalui analisis regresi berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa keadilan distributif dan kepuasan kerja karyawan memiliki kriteria baik, sedangkan komitmen organisasional kurang baik. Secara parsial, keadilan distributif dalam penilaian kinerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional masing-masing memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Shoetown Ligung Indonesia.

## **BIBLIOGRAFI**

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Febriani, Mita Melisa, Hidayat, Syamsul, & Saepudin, Saepudin. (2021). Evaluasi Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Penempatan Kerja Petugas Di Upt Puskesmas Malingping. *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)*, 1(1), 38–54.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jannah, Miftahul. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Octavia, Dini Hariani, & Budiono, Budiono. (2021). Pengaruh teamwork terhadap kinerja karyawan melalui job satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 954–965.
- Pradanimas, Aqilla, & Sucipto, Agus. (2022). Pengaruh ukuran Perusahaan, profitabilitas dan leverage terhadap harga saham dengan nilai perusahaan sebagai variabel intervening. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 7(1), 93–104.
- Riza, Rizqy Aqidatur, & Mutiarni, Rita. (2022). Kinerja Karyawan Umkm Di Masa Pandemi Covid-19: Systematic Literature Review (Slr). *JMD: Jurnal Riset*

- Manajemen & Bisnis Dewantara*, 5(1), 35–44. <https://doi.org/10.26533/jmd.v5i1.992>
- Siagian, Ade Onny. (2021). Sumber Daya Manusia Unggul 4.0. *SDM Unggul Di Industry 4.0*, 17.
- Simanjuntak, Mariana, Triharjono, Bonaventura Agus, Banjarnahor, Astri Rumondang, Sari, Ovi Hamidah, Purba, Sukarman, Hasibuan, Abdurrozzaq, Harizahayu, Harizahayu, Purba, Bonaraja, Handiman, Unang Toto, & Ismail, Marthinus. (2021). *Perancangan Organisasi dan Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sirajani, Nurul Akila Namira, Siambaton, Mhd Zulfansyuri, & Haramaini, Tasliyah. (2021). Aplikasi Penilaian Kinerja Tenaga Fasilitator Lapangan (TFL) pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Utara Menggunakan Metode Fuzzy Tsukamoto: Sistem Pendukung Keputusan, Penilaian Kinerja TFL, Fuzzy Tsukamoto. *Deli Sains Informatika*, 1(1), 9–21.
- Sunaryo, Hadi, & ABS, Muhammad Khoirul. (2017). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan UD. Agro Inti Sejahtera Jember. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 6(04).
- Suwanto, Suwanto. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 156–165.
- Yulianti, Alma. (2020). Core Self Evaluation pada Kinerja Karyawan Perusahaan X Kota Pekanbaru. *Jurnal Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim*, 16(2), 101–109. <https://doi.org/10.24014/jp.v16i2.10061>.
- Zannah, Miftahul, & Zain, Jenny. (2022). ANALISIS PERANAN BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN KANTOR CABANG MEDAN KOTA. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 7(3), 14–26.

---

**Copyright holder:**

Astri Julianari Nurhasanah (2024)

**First publication right:**

Syntax Admiration

**This article is licensed under:**

