

**Table Of Content**

**Journal Cover** ..... 2

**Author[s] Statement** ..... 3

**Editorial Team** ..... 4

**Article information** ..... 5

    Check this article update (crossmark) ..... 5

    Check this article impact ..... 5

    Cite this article ..... 5

**Title page** ..... 6

    Article Title ..... 6

    Author information ..... 6

    Abstract ..... 6

**Article content** ..... 7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



**INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC**

**PUBLISHED BY  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

# Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 18 No 1 (2023): February  
DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v18i0.874>  
Article type: (Human Resource Management)

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

### Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

### Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

**Article information**

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

# Effect Of Compensation, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Employee Performance

## *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*

**Sirotjudin Arsyad Khurniansyah, arsyadirsyad2020@gmail.com, (0)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**Dewi Andriani, dewiandriani@umsida.ac.id, (1)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

### Abstract

This study aims to determine the impact of compensation, job satisfaction, and organizational commitment on employee performance at the hospital. This research uses quantitative research using hypothesis testing. The sample used in this study were 85 nurses in the Surabaya area. The analytical tool used in this study uses statistical software. This study aims to determine the impact of compensation, job satisfaction, and organizational commitment on employee performance at the hospital. The primary data in this study was originally based on a questionnaire. The results of the study explain that (1) compensation has an effect on employee performance, (2) job satisfaction has an effect on employee performance, (3) organizational commitment has an effect on employee performance.

Published date: 2022-10-17 00:00:00

## Pendahuluan

Hasil penelitian serupa menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan faktor yang mempengaruhi intensi keluar yang ada didalam perusahaan bahkan ada faktor lain selain komitmen organisasional yaitu kepuasan kerja. Sehingga pada observasi awal penelitian ini terdapat indikasi bahwa perawat rumah sakit menurun dan kerja kurang maksimal. Hal ini disebabkan karena perawat sudah merasa tidak puas atas hasil kerjanya. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa tidak adanya pemberian kompensasi terhadap karyawan, hal tersebut membuat perawat merasakan ketidaknyamanan dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan ketidaknyamanan perawat dalam bekerja menyebabkan timbulnya rasa kurang puas terhadap pekerjaan yang sedang dijalankan, sehingga secara tidak langsung hasil kerja yang dicapai tidak efektif dan efisien. Sedangkan masalah lainnya yang menyebabkan perawat memiliki kinerja yang rendah karena kurangnya komitmen dalam organisasi, maka perawat akan merasa kurang dalam pemenuhan pendapatan dan membuat perawat kurang puas atas hasil kerjanya. Dengan adanya komitmen organisasi secara baik, maka akan merasa puas dengan pekerjaan yang sudah dilakukan dan kepuasan tersebut akan berimbas kepada kinerja perawat yang baik.

Hasil kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah serta lingkungan sosial. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya pemberian Latihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan dan lain sebagainya. Kegiatan tersebut akan sangat berkaitan dengan pemberian kompensasi.

Selanjutnya menurut [1] dalam kepuasan kerja adalah perasaan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, baik perasaan senang atau tidak senang, sebagai hasil penilaian individu yang bersangkutan terhadap pekerjaannya. dalam [1] mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu : Balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Sebagai kontra prestasi dari segala kemampuan kerja, waktu dan tenaga yang diberikan karyawan kepada perusahaan maka perusahaan memberikan imbalan atau kompensasi kepada para karyawan. Kompensasi dapat dilihat dari sudut pandang yang berbeda sesuai kepentingannya. Antara pekerja dengan pengusaha ada sisi pandang yang berbeda tentang kompensasi. Bagi pengusaha kompensasi merupakan biaya produksi untung mendapatkan keuntungan yang optimal, penggunaan biaya harus dilakukan secara efisien. Kesalahan dalam menerapkan sistem kompensasi akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja dikalangan pekerja [2]. Kinerja perusahaan merupakan efisiensi berupa modal, material, peralatan, dan keahlian, kepemimpinan perusahaan merupakan faktor pendorong dan penunjang kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian serupa menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan faktor yang mempengaruhi intensi keluar yang ada di dalam perusahaan bahkan ada faktor lain selain komitmen organisasional yaitu kepuasan kerja. memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan [3].

## Metode Penelitian

### Jenis penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut [4] pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dan tingkat hubungan pengaruh antara variabel yang satu terhadap yang lain.

### Lokasi penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat di mana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Lokasi penelitian ini dilakukan pada rumah sakit William Booth, Surabaya, Jawa Timur.

### Populasi Dan Sampel

1. Populasi : populasi dalam penelitian ini adalah karyawan rumah sakit wilayah Diponegoro Surabaya sejumlah kurang lebih 85 perawat, menurut [5] populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian

ditarik kesimpulan.

2. Sampel : sampel penelitian ini menggunakan keseluruhan orang/individu sebagai karyawan rumah sakit wilayah Diponegoro Surabaya dengan jumlah 85 perawat. Teknik Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel NonProbability Sampling dengan teknik sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian [6].

## Jenis Dan Sumber Data

### 1. Data Primer

Data primr adalah data dari informasi yang diperoleh dari sumber pertama yaitu responden. Sumber data primer adalah individu, kelompok, internet juga dapat menjadi data primer jika kuesioner disebarakan melalui internet.

### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data dari informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder adalah dokumentasi atau catatan publikasi pemerintah, perusahaan, analisis industry oleh media, situs web, internet dan seterusnya. Data yang termasuk data sekunder adalah sejarah perusahaan, jumlah karyawan, dan sebagainya.

## Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner. Menurut [7].kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui.

## Teknik analisis data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Pada pengujian ini menggunakan program aplikasi SPSS Statistic Versi 25

## Hipotesis

1. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
3. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

# Hasil dan Pembahasan

## 1. Analisis Data

Analisis regresi linier berganda adalah alat yang digunakan dalam menguji suatu hipotesis. Analisis ini ada untuk mengukur kekuatannhubungannyang tercipta antaraavariabellbebasdan.variabellterikat. Serta menunjukkan arah hubungan variabel-variabel yang ada tersebut.

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
				Std. Error
	(Constant)	20,123	9,083	2,215
	Kompensasi	-,163	0,133	-,129
	Kepuasan Kerja	0,392	0,115	0,367



	Komitmen Organisasi	0,134	0,160	0,089
--	---------------------	-------	-------	-------

**Table 1.** Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda Sumber : Output Data SPSS 2 5

Berdasarkan pada model persamaan regresi tersebut di atas, dapat diterprestasikan, yaitu sebagai berikut:

a.  $\alpha$  = Konstanta = 20,123

Konstanta ( $\alpha$ ) merupakan intersep variabel terikat jika variabel bebas sama dengan nol. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta adalah 20,123 menunjukkan bahwa jika variabel independen yang terdiri dari kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi  $i= 0$  atau konstan, maka variabel kinerja karyawan adalah sebesar 20,123.

b. Koefisien regresi untuk  $X_1 = i$  -,163

Maknanya besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi ( $X_1$ ) yaitu -,163. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang beiringan dengan variabel terikat.

c. Koefisien iregresi iuntuk  $iX_2 = i0,392$

Maknanya besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) yaitu 0,392. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang beiringan dengan variabel terikat.

d. Koefisien regresi untuk  $X_3 = 0,134$

Maknanya besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi ( $X_3$ ) yaitu 0,134. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang beiringan dengan variabel terikat.

**2. Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
			B		Std. E rror
1	(Constant)	20,123		9,083	2,215
	Kompensasi	-,163		0,133	-,129
	Kepuasan Kerja	0,392		0,115	0,367
	Komitmen Organisasi	0,134		0,160	0,089
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

**Table 2.** Uji Parsial (Uji t) Sumber : Output Data SPSS 2 5

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ( $\alpha= 0,05$ ) dengan *degree of freedom* sebesar  $k = 3$  dan  $df2= n-k-1$  ( $95-3-1=91$ ) sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,66177 maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Kompensasi

Nilai  $t_{hitung}$  sebesar -1,222 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,66177. Maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (-1,222 < 1,65754) dan dengan nilai signifikan (0,000) < (0,05) dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu kompensasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

2. Kepuasan Kerja

Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,404 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,66177. Maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (3,404 > 1,66177) dan dengan nilai signifikan (0,000) < (0,05) dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

3. Komitmen Organisasi

Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,838 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,66177. Maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (0,838 > 1,66177) dan dengan nilai signifikan (0,000) < (0,05) dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu komitmen organisasi ( $X_3$ ) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

**3. Koefisien Korelasi Berganda (R)**

koefisien korelasi berganda ini digunakan untuk menghitung tingkat keeratan pada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jangkauan nilai R berkisar antara 0 dan 1, yaitu dimana semakin mendekati angka 1 berarti semakin kuat hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Jika sebaliknya nilai semakin mendekati 0 berarti hubungan antara variabel bebas dengan

variabel terikat semakin lemah atau bahkan tidak sama sekali antara variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,358a	0,128	0,096	2,067
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompensasi Kepuasan Kerja				
b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan				

**Table 3.** Uji (R) Sumber : Output Data SPSS 25

Berdasarkan hasil tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai tabel R diperoleh nilai sebesar 0,358 atau (35,8%). Maka pada nilai tabel R tersebut dikatakan bernilai positif yang menandakan bahwa hubungan variabel bebas dan variabel terikat cukup kuat karena nilainya lebih dari (25%).

**4 . Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup> )**

Koefisien determinasi berganda (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji koefisien korelasi berganda menunjukkan pada tabel nilai *R Square* sebesar 0,12, yang artinya menunjukkan bahwa persentase pengaruh yang diberikan oleh variabel kompensasi ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), dan komitmen organisasi( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 12%, sedangkan sisanya sebesar 6% disebabkan oleh variabel-98 variabel lain diluar model yang juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,358a	0,128	0,096	2,067
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi				
b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan				

**Table 4.** Uji (R<sup>2</sup> ) Sumber : Output Data SPSS 2 5

Berdasarkan hasil pengujian tabel diatas, dapat diketahui untuk nilai *Adjusted R square* (R<sup>2</sup>) adalah sebesar 0,128. Hal ini dapat disimpulkan bahwa berarti untuk naik turunnya variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu kompensasi,kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

**5. Pembahasan**

**a. H<sub>1</sub> : Kompensasi Tidak Berpengaruh Terhadap p Kinerja a Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika pemberian kompensasi akan berdampak pada karyawan baik pada perusahaan,

maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi dari perusahaan tersebut tidak sesuai harapan dan karena kurang adanya pemberian kompensasi atau imbalan untuk karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ketika kompensasi tercipta dengan adil, maka kinerja karyawan akan meningkat.

## **b. H<sub>2</sub> : Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja karyawan baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Sehingga dapat mempermudah suatu tujuan yang diinginkan perusahaan dan akan mudah tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit sudah cukup baik, dengan karyawan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik, serta pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan karyawan. Sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan perusahaan puas akan kinerja karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ketika kepuasan kerja tercipta dengan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

## **c. H<sub>3</sub> : Komitmen Organisasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang tepat akan bisa meningkatkan semangat kerja di dalam diri masing-masing individu di suatu organisasi atau perusahaan, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas yang dibebankan oleh perusahaan dengan baik, agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan akan berdampak terhadap kinerja karyawan di rumah sakit. Hal ini menunjukkan bahwa, karena tidak sesuai harapan karyawan, sehingga karyawan ingin memutuskan keluar dari perusahaan tersebut. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, ketika komitmen organisasi yang dimiliki ataupun dipegang oleh pemimpin tepat maka kinerja karyawan akan meningkat.

## **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit, karena kompensasi dari perusahaan tersebut tidak sesuai harapan dan karena kurang adanya pemberian kompensasi atau imbalan untuk karyawan. Hasil ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh [8] yang membuktikan bahwa semakin mampu perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan maka karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit, sehingga dapat dinyatakan semakin tinggi kepuasan kerja yang didapatkan karyawan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil ini relevan dengan penelitian yang dilakukan [9] yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit, karena tidak sesuai harapan karyawan, sehingga karyawan ingin memutuskan keluar dari perusahaan tersebut. Hasil ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh [10] yang membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **References**

1. Almaida Agustyna, and Arif Partono Prasetio. 2020. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Great Citra Lestari." Jurnal Citra Manajemen 4(1):28-38. doi: 10.52160/ejmm.v4i1.319.
2. Arthawan, Kadek, and Ni Mujiati. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpd Kesiman Di Denpasar". E-jurnal Manajemen Universitas Udayana 6(3):252991.
3. Agustini, I. Gusti Ayu Ari. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Kinerja Perusahaan Pt. Erha Clinic Indonesia." E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana 12:2493. doi: 10.24843/eeb.2018.v07.i12.p02.
4. Febriyana, Wanda. 2015. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabepe Chakra 2015." E-Proceeding Of Management 2(3):1-8.
5. Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang; Badan Penerbit Universitas Diponegoro
6. Robert, and Kinicki. 2011 "Komitmen Organisasi", Bumi Aksara, Jakarta.
7. Hendrayanti, Endang.n.d, "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN." 11(1):1-15.
8. Hermawan, Sigit and Amirullah, Amirullah 2016. METODE PENELITIAN BISNIS PENDEKATAN KUANTITATIF DAN KUALITATIF. Malang: Media Nusa Creative.

# Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 18 No 1 (2023): February

DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v18i0.874>

Article type: (Human Resource Management)

9. Ilmi, A. A. 2018. "Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di UKM Snak Makroni Cap Bintang Desa Mutih Wetan, Kabupaten Demak." 6.
10. Juniantara, I. Wayan, and I. Gede Riana. 2015. "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. "Ejurnal Ekonomi Dan Bisnis" 09(4):611-28.