

Implementation Of Knowledge Management And Turnover Intention On Employee Performance (HR Study On Employees Of CV. Tiga Jaya)

Implementasi Manajemen Pengetahuan Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan (Studi SDM Pada Karyawan CV. Tiga Jaya)

Widyasmarani Putri Mujiyati¹, Faizal Mulia Z², R. Deni Muhammad Danial³

Universitas Muhamadiyah Sukabumi^{1,2,3}

widyasmaraniputri@ummi.ac.id¹, faizal_88@ummi.ac.id², rdmdanial043@ummi.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

The research was aimed at determining amount of the influence of knowledge management and turnover intention toward employee performance. The research methods applied were observation, interview, questionnaire, and literature review. The results of the research obtained show that the relation between knowledge management toward employee performance is amounted to 0,864, while the influence of turnover intention toward employee performance is amounted to 0,144. Furthermore, the amount of the influence of knowledge management and turnover intention toward employee performance is aggregated to 75,3%, while the rest of 24,7% is influence by other factors out the research. According to the result of calculation of test F, it shows that F count $\geq$ F table, which name is $50,426 \geq 3,28$, meaning that the knowledge management (X1) and turnover intention (X2) onfluence significantly toward employee performace (Y).

Keywords : Knowledge Management, Turnover Intention, Employee Management

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh mnajemen pengetahuan dan turnover intention terhadap kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. Hasil penelitian hubungan variabel manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,864, hubungan variabel turnover intention terhadap kinerja karyawan sebesar 0,144, dan pengaruh manajemen pengetahuan dan turnover intention terhadap kinerja karyawan sebesar 75,3%. Sisanya 24,7% oleh faktor selain penelitian ini. Hasil perhitungan uji F diperoleh F tabel 50,426 ang dihitung sebesar 3,28 menunjukkan manajemen pengetahuan (X1) dan turnover intention (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci: Manajemen Pengetahuan, Turnover Intention, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Sebuah perusahaan yang dikatakan berhasil jika perusahaan tersebut mampu menciptakan kinerja yang baik serta terus berusaha meningkatkan dan mempertahankan karyawannya yang memiliki kinerja yang baik karena eksistensi seorang karyawan terdapat pada baik atau buruk kinerjanya. Untuk mewujudkan pencapaian tersebut maka diperlukan dukungan dan penerapan sumber daya manusia yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk menunjang kinerja karyawan yang optimal (Mulyapradana, 2020).

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kualitas maupun kuantitas dari suatu hasil kerja atau kegiatan individu maupun kelompok dari sebuah keinginan untuk berprestasi. Salah satu faktor kinerja karyawan untuk menunjang efektivitas perusahaan yaitu menerapkan manajemen pengetahuan untuk menetapkan strategi sumber daya manusia (Latief, 2019). Manajemen pengetahuan memiliki proses tersendiri untuk memenuhi tujuan sebuah perusahaan yaitu mengatur, menyebar, serta memanfaatkan pengetahuan. Jika kinerja seorang karyawan dikatakan belum cukup baik, karyawan tersebut dapat diberhentikan dari pekerjaannya atau dimutasikan ke unit atau divisi lain oleh perusahaannya. Hal ini tentu

berdampak pada sumber daya manusia pada perusahaan tersebut dengan angka *turnover* yang akan terus naik (Anggapraja, 2016).

CV Tiga Jaya merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang industri sembako. Pelayanan perusahaan ini sudah tersebar hampir keseluruh Indonesia termasuknya pulau Sumatera, Sulawesi, Jawa dan sekitarnya. CV Tiga Jaya memprioritaskan konsumennya dalam memberikan pelayanan yang terbaik agar tidak mengecewakan serta meningkatkan performa perusahaan dimata konsumennya. Namun ternyata terdapat kendala atau masalah yang terjadi di dalam perusahaan terkhususnya mengacu pada karyawannya. Berdasarkan hasil penelitian serta observasi langsung ke lapangan, terdapat permasalahan yang sangat mengganjal dan semakin lama akan berdampak pada perusahaan yaitu sumber daya manusia pada CV Tiga Jaya belum cukup memadai sehingga mengacu pada kinerja karyawannya yang lambat laun turun dan terjadilah peningkatan *turnover* yang semakin hari semakin naik. Hal tersebut diduga karena karyawan kurang merasa nyaman dengan lingkungan pekerjaannya, kurangnya komunikasi antar karyawan maupun dengan atasan sehingga menyebabkan karyawan memilih untuk berpindah posisi jabatan atau *resign* dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain. Berikut adalah tabel presensi karyawan CV Tiga Jaya :

Tabel 1. Absensi Karyawan CV Tiga Jaya

Hari/Tanggal	Jumlah Karyawan	Presentase
01 s/d 31 Desember 2021	36	60%
01 s/d 15 Januari 2022	36	26%
Persentase yang tidak hadir		14%

Sumber : Data absensi karyawan CV Tiga Jaya

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata persentase tingkat ketidakhadiran karyawan CV Tiga Jaya untuk periode tertanggal 01 s/d 31 Desember 2021 sampai 01 s/d 15 Januari 2022 sebesar 14% yang artinya bahwa absensi karyawan mengalami ketidakstabilan di setiap harinya. Dalam satu tahun terakhir ada 3 sampai 5 karyawan yang mengundurkan diri dari CV Tiga Jaya. Alasan untuk tidak masuk bekerja juga bermacam-macam dan hal ini tentu berdampak pada tingkat *turnover* perusahaan yang semakin tinggi sehingga karyawan *resign* tanpa keterangan. Hal ini juga menjadi pertimbangan penelitian untuk melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan.

Mengutip dari (Sutrisno, 2017) manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk perluasan pengelolaan secara efektif yang merupakan bidang strategis dari sebuah organisasi atau perusahaan, maka dari itu kemampuan kinerja karyawan dibantu dengan manajemen pengetahuan.

Menurut (Poonam Veer Ramjeawon, 2017) memperluas pemahaman terkait manajemen pengetahuan yang tentunya memiliki proses untuk sebuah perusahaan yaitu, mengatur, menyebar, dan memanfaatkan pengetahuan merupakan jalan pintas untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan

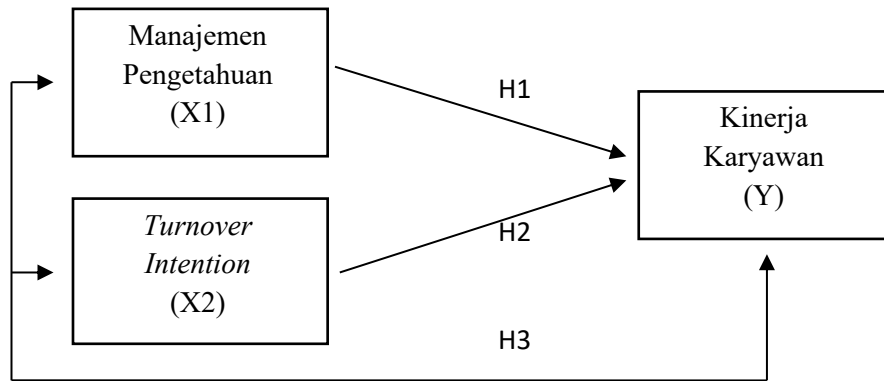
(Widyadmono, 2015) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* secara langsung yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah kepuasan dari kompensasi kepada karyawan yang belum terpenuhi, pekerjaan yang belum puas, mengalami stress kerja, lingkungan yang tidak mendukung, komitmen organisasi, dan lain sebagainya.

Menurut (Sembiring, 2020) jika *turnover intention* karyawan pada sebuah perusahaan tidak stabil maka sumber daya manusia pada perusahaan tersebut tidak aman. Karyawan yang

memiliki kinerja tinggi dengan rendahnya *turnover intention* mampu bekerja dengan baik dan akan dipertahankan oleh perusahaan.

Kerangka Konseptual

Berikut adalah pembahasan yang dirangkum dalam kerangka konseptual :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian gambar di atas dapat disimpulkan bahwa :

- H1 : Manajemen Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Tiga Jaya
- H2 : *Turnover Intention* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Tiga Jaya
- H3 : Manajemen Pengetahuan dan *Turnover Intention* berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan

3. Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

(Sugiyono, 2015) menetapkan bahwa populasi terdiri atas suatu wilayah objek atau subjek yang kualitas serta karakteristiknya sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya. Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan di Sukabumi yang bergerak pada bidang industri sembako. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan CV Tiga Jaya.

Pengukuran sampel dapat menentukan dan mewakili seluruh populasi. Semakin besar jumlah sampel yang mendekati jumlah populasi akan semakin baik. Jumlah sampel tergantung pada ketelitian dan kesalahan dalam melakukan penelitian menurut (Slamet Riyanto, 2020). Peneliti menggunakan sampel *non probability sampling* dengan teknik sampel jenuh yakni minimal 30 orang. Untuk jumlah sampelnya sendiri pada penelitian ini adalah sebanyak 36 orang karyawan CV Tiga Jaya.

Teknik Pengolahan Data

Uji Validitas

Uji validitas dipakai untuk mengukur tingkat suatu instrumen yang dianggap valid jika mampu mengukur apa yang diperoleh data yang tepat dari sebuah variabel yang diteliti. Jika dikatakan valid, instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur perolehan data. (Sugiyono, 2015)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menyatakan hasil kuesioner yang dapat dipercaya dengan suatu instrumen yang menunjukkan kestabilan suatu skor dari instrumen pengukur. (Hernawan, 2019)

Uji Normalitas

Uji normalitas dipakai untuk mengetahui suatu model regresi variabel dependen (Y) dan variabel independen (X) yang distribusinya apakah normal atau tidak normal menurut Gazhali (2013) dalam (Jasmani, 2018). Kriteria uji normalitas menggunakan bantuan software SPSS 25 dengan metode *Kolmogorov Smirnov*. Nilai signifikansi ditentukan sebesar $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Nilai signifikansi ditentukan sebesar $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Sugiyono, 2017) analisis regresi linear berganda dipakai untuk mengamati suatu variabel dependen apakah naik atau turun, jika variabel independen naik turun maka digunakan persamaan linear beganda.

Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Analisis ini dipakai untuk menghitung lemah atau kuatnya hubungan variabel secara simultan antara variabel (X) dengan variabel (Y). (JuAniar, 2018)

Hasil skor jawaban dapat dihitung dengan menggunakan pengkategorian skor total untuk setiap masing-masing indkator terhadap kuat atau tidaknya hubungan variabel terebut menggunakan pedoman pada tabel berikut :

Tabel 2. Interpretasi Koefisien Korelasi Berganda

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 01,99	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D, 2017)

Analisis Koefisien Determinasi

Menurut (Sugiyono, 2017) analisis ini digunakan untuk mengetahui kontribusi besranya pengaruh antara variabel dependen (X) dengan variabel independen (Y).

Uji Hipotesis

Uji Sinifikan Parsial (Uji-T)

Uji-T bertujuan untuk memberikan hasil pengaruh variabel independen secara individu memberikan variasi pada variabel dependen. Menurut (Sugiyono, 2017) kriteria T hitung dengan T tabel sebagai berikut :

Jika T hitung $\geq$ T tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika T hitung $\leq$ T tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji-F bertujuan untuk menguji variabel independent berpengaruh kuat secara bersamaan dan signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Kriteria uji-F menurut (Sugiyono, 2017) sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh)

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh)

Jika signifikansi $\geq 0,05$ maka H_0 diterima, jika signifikansi $\geq 0,05$ maka H_0 ditolak

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas

Item	R Hitung	R Kritis	Keterangan
X1.1	0,572	0,3	Valid
X1.2	0,409	0,3	Valid
X1.3	0,721	0,3	Valid
X1.4	0,345	0,3	Valid
X1.5	0,668	0,3	Valid
X2.1	0,902	0,3	Valid
X2.2	0,808	0,3	Valid
X2.3	0,903	0,3	Valid
Y.1	0.388	0,3	Valid
Y.2	0.393	0,3	Valid
Y.3	0.522	0,3	Valid
Y.4	0.349	0,3	Valid
Y.5	0.373	0,3	Valid
Y.6	0.330	0,3	Valid
Y.7	0.349	0,3	Valid
Y.8	0.416	0,3	Valid
Y.9	0.452	0,3	Valid
Y.10	0.491	0,3	Valid

Seluruh item dari tabel di atas memiliki total di atas $r = \geq 0,3$ dalam kriteria menurut (Sugiyono, 2017) untuk mencapai nilai minimum pada setiap instrumen. Maka dapat disimpulkan seluruh instrumen item dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbatch Alpha	N of items
Manajemen Pengetahuan	0.666	5
Turnover Intenion	0.937	3
Kinerja Karyawan	0.746	10

Seluruh hasil reliabilitas padatabel di atas diperoleh nilai $\alpha \geq 0,6$ sehingga dapat dinyatakan variabel di atas adalah reliabel dan dapat digunakan sebagai pengukuran data.

Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.31874276
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.063
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas dengan metode *kolmogorov smirnov* memiliki nilai signifikasi 0,200 yang artinya berdistribusi normal. Model regresi variabel melebihi nilai signifikasi normalitas yaitu 0,05 maka dari itu $0,200 \geq 0,05$.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ²				
		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	60.489	1.731		34.935	.000
	Manajemen Pengetahuan	-.663	.067	-.885	-9.903	.000
	Turnover Intention	-.069	.076	-.081	-.908	.371

Dapat diperoleh sebagai berikut :

- a : 60,489
b1 : -0,663
b2 : -0.069

Kemudian didapat persamaan sebagai berikut :

$$Y' = 60,489 - 0,663X_1 - 0,069X_2$$

Berdasarkan dari persamaan tersebut dapat diketahui sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 60,489 artinya bahwa variabel Manajemen Pengetahuan (X_1) dan *Turnover Intention* (X_2) = 0 maka nilai variabel Kinerja Karyawan akan tetap yaitu sebesar 60,489.
2. Koefisien regresi variabel Manajemen Pengetahuan (X_1) sebesar -0,663 yang artinya jika nilai variabel naik satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar -0,663 dengan asumsi variabel Manajemen Pengetahuan (X_1) dianggap tetap.
3. Koefisien regresi variabel *Turnover Intention* (X_2) sebesar -0,069 yang artinya jika nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) naik satu satuan maka nilai *Turnover Intention* (X_2) akan menurun sebesar -0,069 dengan asumsi variabel *Turnover Intention* (X_2) dianggap tetap.

Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 7. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.753	.739		1.35812

a. Predictors : (Constant), Turnover Intention, Manajemen Pengetahuan

Dapat diketahui hasil korelasinya adalah 0,868. Dapat disimpulkan pada tabel pengkategorian interpretasi koefisien korelasi menunjukkan bahwa terhadap hubungan yang kuat antara manajemen pengetahuan dan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Pada tabel 7. Di atas diketahui hasil korelasi sebesar 0,868. Hasil tersebut dihitung menggunakan rumus menurut (Sugiyono, 2017) sebagai berikut :

Rumus : $Kd = R^2 \times 100\%$

Kd = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

Kd = $0,868^2 \times 100\%$

= $0,753 \times 100\%$

= 75,3%

Dari hasil analisis koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa nilai Kd = 75,3% yang artinya pengaruh manajemen pengetahuan dan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan dikatakan kuat.

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Parsial (Uji-T)

Tabel 8. Uji Signifikan Parsial (Uji-T)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized	Coefficients	Standardized	Sig.
		B	Std. Error	Betta	
1	(Constant)	60.689	1.731		.000
	Manajemen Pengetahuan	-.663	0.67	-.885	.000
	Turnover Intention	-.069	-.076	-.081	.371

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Dapat diketahui nilai signifikasi variabel manajemen pengetahuan (X1) memiliki nilai $0,000 \leq 0,05$ yang artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak. Coefficient menunjukkan bahwa nilai T hitung (X1) manajemen pengetahuan sebesar -9,903 sedangkan nilai T tabel sebesar 2,032 yang berarti $-9,903 \geq 2,032$ manajemen pengetahuan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Kemudian untuk variabel *turnover intention* (X2) memiliki nilai $0,371 \geq 0,05$ yang artinya H_1 ditolak dan H_0 diterima. Coefficient menunjukkan bahwa nilai T hitung (X2) *turnover intention* sebesar -0,908 sedangkan nilai T tabel sebesar 2,032 yang berarti $-9,903 \leq 2,032$ *turnover intention* (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Tabel 9. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186.021	2	93,011	50.426	,000 ^b
	Residual	60.868	33	1,844		
	Total	246.889	35			

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

b. Predictors : (Constant), Turnover Intention, Manajemen Pengetahuan

Hasil F hitung dari variabel X1, X2, dan Y yaitu sebesar 50,425. Kemudian F hitung dibandingkan dengan nilai F tabel berdasarkan pada Dk pembilang = k serta Dk = (n-k-1) dan taraf kesalahannya yang telah ditetapkan sebesar 5%. Jadi Dk pembilang = 2, dan Dk penyebut = 36 sehingga diperoleh nilai F tabel = 3,28. Hasil pengujian hipotesis dibuktikan sebagai berikut :

F hitung $\geq$ F tabel

50,426 $\geq$ 3,28

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara manajemen pengetahuan dan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan.

5. Penutup

Kesimpulan

Dapat disimpulkan dalam penelitian ini pada uji dan analisa suatu permasalahan sebagai berikut :

1. Hasil uji signifikan parsial (uji-T) menunjukkan bahwa variabel manajemen pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Tiga Jaya.
2. Hasil uji signifikan parsial (uji-T) menunjukkan bahwa variabel *turnover intention* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Tiga Jaya.
3. Hasil uji signifikan simultan (uji-F) menunjukkan bahwa variabel manajemen pengetahuan dan *turnover intention* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Tiga Jaya.

Saran

Berdasarkan hasil laporan penelitian mengenai Manajemen Pengetahuan, *Turnover Intention*, dan Kinerja Karyawan pada karyawan CV Tiga Jaya peneliti berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat, berguna, serta dapat dijadikan sebagai sarana dan informasi perkembangan ilmu pengetahuan secara teoritis terkhususnya pada ilmu administrasi bisnis. Tentunya peneliti juga sudah mencakup saran berupa :

1. Untuk penelitian selanjutnya berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dengan meningkatkan kualitas penelitian dengan menambahkan variabel.
2. Untuk perusahaan berharap dapat lebih meningkatkan manajemen pengetahuan pada karyawannya juga mempertahankan kinerja karyawannya untuk meminimalisir naiknya angka *turnover* pada perusahaan agar performa dan reputasi perusahaan tetap terjaga.

Daftar Pustaka

- Abdurrahman, R. S. (2021). Pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas manajemen pengetahuan di dispermipemprov jawa. *SCIANTA REGENDI*.2(2).
- Anggapraja, I. T. (2016). Pengaruh Penerapan Knowledge Management dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Tbk. (Studi Explanatory

- Survey pada Karyawan Unit Human Capital Management PT Telkom Tbk. . *Jurnal Aplikasi Manajemen* .
- Hernawan, E. (2019). Pengaruh Promosi Dan Produk Terhadap Keputusan Pembelian Mie Sedap Di Tangerang. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*.
<https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/PE/article/view/164>
<http://jurnalmandiri.com/index.php/mandiri/article/view/43>
- Jasmani. (2018). Pengaruh Peran Nilai Pelanggan Dan Citra Merek Terhadap Kinerja Pemasaran (Studi Kasus Pt. Berkah Motor Wonosari). *Jurnal Mandiri : Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*.
- JuAniar, A. N. (2018). Statistika dalam Penjas Aplikasi Praktis dalam Penelitian Pendidikan Jasmani.
- Latief, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*.
<https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/jupiis/article/view/12608>
- Mulyapradana, A. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*.
<https://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/widyacipta/article/view/6585>
- Poonam Veer Ramjeawon, J. R. (2017). Knowledge Management in higher education institutions: enablers and barriers in Mauritius. *The Learning Organization*.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/TLO-03-2017-0030/full/html?skipTracking=true>
- Sembiring, R. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Ilmiah Methonomi*.
<https://ejournal.methodist.ac.id/index.php/methonomi/article/view/941>
- Slamet Riyanto, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, dan Eksperimen*.
- Sugiyono, P. D. (2015). *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif , kualitatif dan r & d*.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
- Sukoco, S. (2020). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Paada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Bisnis*.
<https://journal.undiknas.ac.id/index.php/magister-manajemen/article/view/2368>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta.
- Widyadmono, V. M. (2015). (Studi pada Accounting Staff Perusahaan Swasta di DIY). *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap Turnover Intention*.