

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

MIA SUMIATI
RR NIKEN PURBASARI

Trisakti School of Management, Jl. Kyai Tapa No. 20 Jakarta 11440, Indonesia
Miasumiati.201380043@gmail.com, Niken6669@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study is to determine the effect of work motivation variable, job satisfaction, and work ability to employee performance. The object of this research is a company operating in the field of logistics or freight forwarder. The method used in this research is descriptive method and causality with multiple regression method to test the hypothesis. This research use Nonprobability Sampling technique with Saturation Sampling method. Respondents used in this study were 60 employees. Technique of collecting data by using questionnaire. The results showed that the motivation of work does not affect the performance of employees, but job satisfaction and work ability affect the employee performance.*

Keywords: Employee Performance, Work Motivation, Job Satisfaction, Work Ability

Abstrak: Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Objek dalam penelitian ini adalah perusahaan yang beroperasi di bidang logistik atau freight forwarder. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kausalitas dengan metode regresi berganda untuk menguji hipotesis. Penelitian ini menggunakan teknik *Nonprobability Sampling* dengan metode Sampling jenuh. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 karyawan. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi kepuasan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kemampuan Kerja

PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Oleh karena itu, SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang

sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan.

Perubahan yang paling jelas terlihat adalah timbulnya persaingan bisnis yang semakin tajam, salah satunya bisnis logistik yang kini semakin berkembang di Indonesia. Asosiasi Logistik dan Forwarder Indonesia mengatakan bahwa sektor logistik dan transportasi menjadi industri yang cukup

menjanjikan di Indonesia. Tahun 2015 pasar logistik Indonesia menembus angka Rp 2800 triliun atau tumbuh 14-14,7% dibandingkan tahun sebelumnya. Meski sempat terjadi penurunan pada tahun 2016, seiring dengan mulai membaiknya kondisi ekonomi Indonesia di 2017 sektor logistik kembali tumbuh 2-14%. Logistik adalah aliran dengan obyek barang atau jasa dengan tujuan menyediakan barang dengan jumlah yang tepat, waktu yang tepat, lokasi yang tepat, dan biaya yang tepat. Kegiatan utama logistik adalah pengadaan, penyimpanan, persediaan, pengangkutan, pergudangan, pengemasan, keamanan, dan penanganan barang dan jasa baik dalam bentuk bahan baku, barang antara, dan barang jadi.

Beberapa perusahaan yang menjadi pesaing PT. Iron Bird Transport adalah PT. DHL, TNT, Indah Logistik Kargo, SGL Logistic, LINC Logistic, Yusen, Pantos, Pos Logistik dan Sarana Bandar, hal ini menunjukkan tingginya perkembangan pangsa pasar ekspor impor barang yang ada di Indonesia sehingga persaingan semakin ketat. Fenomena diatas menjelaskan bahwa permasalahan umum yang di hadapi PT. Iron Bird Transport adalah bagaimana perusahaan bisa bertahan ditengah ketatnya persaingan bisnis logistik.

Perusahaan bisa bertahan ditengah ketatnya persaingan bisnis logistik harus diimbangi dengan peningkatan kualitas SDM dan kemajuan teknologi agar industri logistik di Indonesia menjadi unggul dalam persaingan global. Peran Sumber Daya Manusia dalam organisasi adalah modal dasar dimana kinerja karyawan sangat menentukan maju dan mundurnya suatu organisasi. Permasalahan yang menarik untuk diteliti adalah bagaimana mengelola kinerja yang tinggi?

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menjawab permasalahan yang ada pada rumuan masalah, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?

2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan?

Terdapat perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang telah diteliti oleh Ghozali (2017), pada kantor kementerian agama kabupaten banjar, memiliki hasil penelitian dimana terdapat pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi yang pengaruhnya signifikan hanya variabel kemampuan kerja. Sedangkan penelitian ini yang dilakukan pada Perusahaan Transport, memiliki hasil penelitian dimana tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan kemampuan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Menurut (Hunger et al, 2015:338) Mengatakan bahwa "*Perfomance is the end result of activity*". *Select measures to assess performance based on the organizational unit to be appraised and the objectives to be achieved*. Menurut (Robbins, 2016:183) Kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi (M), dan kesempatan atau opportunity (O), artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Menurut (Sudarmanto, 2015:11) mengemukakan kinerja itu mempunyai 4 dimensi yaitu kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam bekerja, dan kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Kesimpulannya kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang yang didasarkan atas kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan semangat kerja sama.

Motivasi Kerja

Menurut (Blanchard and Thacker, 2013:79) "*Motivation as the direction,*

persistence, and amount of effort expended by an individual to achieve a specified outcome". Menurut (Daft, 2014:529) "*Motivation is the arousal of enthusiasm and persistence to pursue a certain course of action*". Menurut (Sutrisno, 2013:109) Faktor utama dalam pencapaian kinerja seorang karyawan adalah motivasi, tingginya motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan maka semakin baik pula hasil kinerja, adapun pengertian motivasi adalah sesuatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.

Kesimpulannya bahwa motivasi kerja adalah sikap yang tumbuh dari seseorang baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong untuk melakukan tindakan dengan menggunakan kemampuan dan keterampilan guna mencapai tujuan yang telah direncanakan (Oktaviani 2014).

Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins dan Judge, 2015:102) kepuasan kerja di deskripsikan sebagai perasaan positif tentang suatu pekerjaan, sebagai hasil dari evaluasi karakteristik itu sendiri. Menurut (Sinambela, 2015:302) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif atau negatif yang dilakukan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut (Kaswan, 2015:107) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

Kesimpulannya bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan mengenai kesempatan untuk maju, keamanan bekerja, penghargaan atas pencapaian prestasi dan fasilitas yang diterima.

Kemampuan Kerja

Menurut (Dessler, 2006:145) kemampuan kerja adalah karakteristik dari kemampuan seseorang yang dapat dibuktikan sehingga memunculkan suatu kinerja yang baik. Menurut (Kasmir, 2016:50) kemampuan kerja adalah kemampuan seseorang dalam

menyelesaikan suatu pekerjaan. Dalam hal ini termasuk dalam pendidikan dan pengalaman kerja sebelumnya. Menurut (Wibowo, 2016:272) Kemampuan kerja merupakan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Kesimpulannya bahwa kemampuan kerja adalah kapasitas seseorang dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan formal yang dimiliki, pelatihan teknis yang pernah diikuti, kemampuan menguasai pekerjaan dan petunjuk teknis pekerjaan.

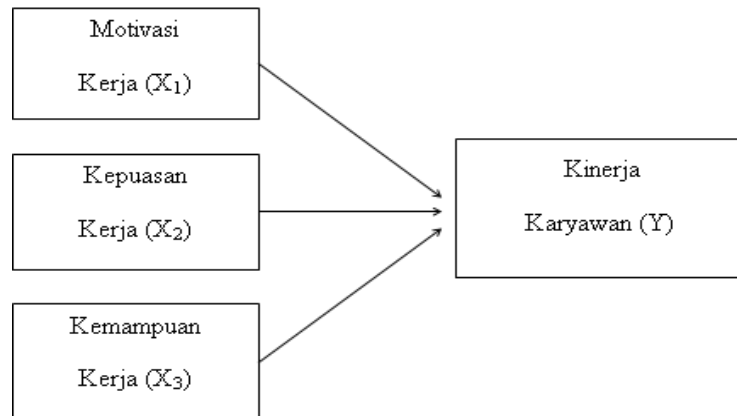
Penelitian sebelumnya dilakukan pada kantor kementerian agama kabupaten banjar. Kantor kementerian agama kabupaten banjar merupakan salah satu kantor pemerintah yang melaksanakan tugas pokok dan fungsi kementerian agama dalam wilayah kabupaten/kota berdasarkan kebijakan kepala kantor wilayah kementerian agama provinsi dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hipotesis dari penelitian ini:

Variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja, berpengaruh secara simultan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. Hal ini ditunjukkan bahwa hasil nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel ($10,707 > 2,98$) dengan tingkat signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000.

Variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, akan tetapi yang pengaruhnya signifikan hanya variabel kemampuan kerja. Hal ini terbukti bahwa nilai thitung sebesar $3.406 > 2.056$ dan nilai signifikansi $0.002 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar.

Model Penelitian

Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini tertuang dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 1

METODA

Berdasarkan karakteristik masalah penelitian, penelitian ini menggunakan bentuk penelitian yang berifat deskriptif dan kualitatif. Menurut Sekaran and Bougie (2013:97) *“Descriptive studies are often designed to collect data that describe the characteristics of person, events, or situation”*. Sekaran dan Bougie, (2013:98) *“Causal studies are at the heart of scientific approach to research. Such studies test whether or not one variable causes another to change”*.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap bagian staff yang berjumlah 60 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan *Nonprobability Sampling* dengan teknik *sampling jenuh*.

Penelitian ini menggunakan skala pengukuran likert, Menurut Sugiyono (2015:165) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu objek, rancangan suatu produk, proses membuat produk dan produk yang telah dikembangkan atau diciptakan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan menggunakan data primer dengan

melakukan pengisian kuesioner kepada responden. Data sekunder yang digunakan sebagai sumber data dalam penelitian ini diperoleh melalui studi pustaka, dengan cara membaca literatur berupa buku, jurnal, majalah, dan laman yang berhubungan dengan penelitian.

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang yang didasarkan atas kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan semangat kerja sama.

Motivasi Kerja adalah sikap yang tumbuh dari seseorang baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong untuk melakukan tindakan dengan menggunakan kemampuan dan keterampilan guna mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Kepuasan Kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan mengenai kesempatan untuk maju, keamanan bekerja, penghargaan atas pencapaian prestasi dan fasilitas yang diterima.

Kemampuan Kerja adalah kapasitas seseorang dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan formal yang dimiliki, pelatihan teknis yang pernah diikuti, kemampuan menguasai pekerjaan dan petunjuk teknis pekerjaan.

HASIL

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Frequency	Percent	Cummulative Percent
Laki-laki	21	35,0	35,0
Wanita	39	65,0	100,0
Total	60	100,0	

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Frequency	Percent	Cummulative Percent
20 - 25	23	38,3	38,3
25 - 30	18	30,0	68,3
30 - 35	13	21,7	90,0
40 - 45	2	3,3	93,3
45 - 50	4	6,7	100,0
Total	60	100,0	

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Keterangan	Frequency	Percent	Cummulative Percent
SMA	6	10,0	10,0
Diploma3	19	31,7	31,7
Diploma4	10	16,7	58,3
S1	25	41,7	100,0
Total	60	100,0	

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Keterangan	Frequency	Percent	Cummulative Percent
1 – 3 th	45	75,0	75,0
3 – 6 th	10	16,7	91,7
6 – 10 th	5	8,3	90,0
Total	60	100,0	

Hasil tabel diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden jika dilihat dari segi jenis kelamin wanita lebih banyak dari pada laki-laki. Karakteristik responden jika dilihat dari segi usia lebih banyak terletak pada usia 20-25 yaitu sebanyak 23 orang atau 38,3%.

Karakteristik responden jika dilihat dari segi pendidikan responden lebih banyak ditingkat S1 sebesar 25 orang atau 41,7%. Karakteristik responden jika dilihat dari segi lama bekerja lebih banyak terletak pada 1-3 th sebesar 45 orang atau 75%.

Tabel 5 Indikator Kuesioner

Variabel	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
Motivasi Kerja (X_1)	1. gaji yang diterima 2. penerimaan oleh kelompok 3. kondisi kerja 4. promosi yang diperoleh.	Likert
Kepuasan Kerja (X_2)	1. kesempatan untuk maju 2. keamanan bekerja 3. penghargaan atas pencapaian prestasi 4. fasilitas yang diterima.	Likert
Kemampuan Kerja (X_3)	1. tingkat pendidikan formal yang dimiliki 2. pelatihan teknis yang pernah diikuti 3. menguasai pekerjaan 4. petunjuk teknis pekerjaan.	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	1. kualitas pekerjaan 2. kuantitas pekerjaan 3. ketepatan waktu 4. semangat kerja sama.	Likert

Tabel 6 Mean Variabel

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Mean
Motivasi Kerja	4	14,88
Kepuasan Kerja	4	14,21
Kemampuan Kerja	4	14,95
Kinerja Karyawan	4	13,80

Tabel 7 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	r Hitung	Cronbach Alpha
Motivasi Kerja	Item 1	0,925	0,851
	Item 2	0,638	
	Item 3	0,852	
	Item 4	0,925	
Kepuasan Kerja	Item 1	0,702	0,754
	Item 2	0,831	
	Item 3	0,751	
	Item 4	0,751	
Kemampuan Kerja	Item 1	0,833	0,787
	Item 2	0,726	
	Item 3	0,760	
	Item 4	0,811	
Kinerja Karyawan	Item 1	0,809	0,774
	Item 2	0,781	
	Item 3	0,809	
	Item 4	0,703	

Pada tabel diatas merupakan hasil dari pengujian validitas dan reliabilitas dari keseluruhan pengukuran instrumen kuesioner penelitian, dimana hasil uji validitas pada 60 responden dinyatakan valid karena r Hitung lebih besar dari r tabel (0,254). Selain itu uji

reliabilitas pada setiap variabel memiliki cronbach alpha yang nilainya melebihi 0,60 sehingga pertanyaan pada kuesioner dapat dinyatakan reliabel dan konisten.

Tabel 8 Hasil Pengujian Analisa Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3,592	1,268			2,833	,006
TOTAL_MK	,107	,074	,143		1,457	,151
TOTAL_KK	,192	,088	,230		2,193	,032
TOTAL_KEMKE	,432	,092	,526		4,687	,000

a. Dependent Variable: TOTAL_KP

Tabel 9 Hasil Uji F

Model	F	Sig.
1	25,320	0,000

Tabel diatas menunjukkan, bahwa hasil uji t statistik Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Iron Bird Transport. Hal ini di tunjukkan pada analisis uji t diperoleh t Hitung sebesar 1,457 dan t tabel sebesar 2.00324 (t Hitung 1,457 < t tabel 2.00324) maka H_{a1} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Iron Bird Transport. Hasil uji statistik t juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Iron Bird Transport. Hal ini di tunjukkan pada analisis uji t yang mana diperoleh t Hitung sebesar 2,193 dan t tabel 2,00324 (t Hitung 2,193 > t tabel 2,00324) maka H_{o2} ditolak, artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Iron Bird Transport. Hasil uji statistik t juga menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Iron Bird Transport. Hal ini ditunjukkan pada analisis uji t yang mana diperoleh t Hitung sebesar 4,687 dan t tabel 2,00324 (t Hitung 4,687 > t tabel 2,00324) maka H_{o3} ditolak, artinya kemampuan kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan PT. Iron Bird Transport.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil uji statistik F yang menunjukkan bahwa model fit dengan data yang artinya model baik untuk memprediksi baik penelitian maupun hipotesisnya. Hal ini ditunjukkan pada analisis uji F, diperoleh F hitung sebesar 25,320 dan F tabel 2,77 (F hitung 25,320 > F tabel 2,77) maka dapat disimpulkan bahwa model fit digunakan dalam penelitian sehingga fungsi regresi dapat menaksir nilai aktual secara tepat.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini terdapat perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ghazali (2017), Chareonwongsak (2017), dan Mazuchova et al (2016) dengan objek yang berbeda.

2. Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Zhang et al (2017), Zamora et al (2017) dengan objek yang berbeda.
3. Terdapat pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Dallyodi et al. (2013), Roni et al. (2015) dengan objek yang berbeda.
3. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, kemampuan kerja untuk mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Terdapat beberapa hal yang mungkin saja dapat digunakan sebagai dasar acuan bagi penelitian yang ingin melakukan penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

Keterbatasan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Mengingat keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga maka peneliti ini menggunakan sampel yang dipilih
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan tetap PT. Iron Bird Transport
1. Penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan sampel yang lebih banyak agar hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan.
2. Pada penelitian selanjutnya sebaiknya memperluas lingkup penelitian.
3. Pada penelitian selanjutnya sebaiknya memperbanyak variabel penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

REFERENSI:

- Blanchard, and Thacker. 2013. *Effective Training System, Strategies, and, Practices*, Fifth Edition. England. Always Learning.
- Chareonwongsak, Kriengsak. 2017. Enhancing board motivation for competitive performance of Thailand's co-operatives. *Journal of Co-operative Organization and Management*.
- Daft, Richard L. 2014. *The Leadership Experience*. 6th Edition. South Western: Cengage Learning.
- Dallyodi, dkk. 2013. Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Inspektorat Kabupaten Belitung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Entrepreneurship*.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Alihbahasa: Benyamin Mollan, Prehallindo.
- Ghozali, Imam. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Ejournal*. (ISSN : 2442-4560)
- Hunger, David et al. 2015. *Strategic Management and Business Policy*, Fourteenth Edition. England: Always Learning.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kaswan. 2015. *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Mazuchova, et al. 2016. Draft of Management Model of Work Motivation in Hotels of Slovakia. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*.
- Oktaviani, Erlina dan Aan Marlina. 2014. Pengaruh Tindakan Supervisi, Motivasi, Profesionalisme, Locus of Control, Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 16, No. 1.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2015. *Organizational Behaviour*, 16th Edition. England: Pearson Education.
- _____. 2016. *Organizational Behaviour*, 13th Edition. Singapore: Prentice Hall International.

- Roni, dkk. 2015. Personal Behavior: Kemampuan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat KPUD Kabupaten Bungo. *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*.
- Sekaran, Uma and Bougie. 2013. *Research Methods for Business* Fifth Edition. Wiley.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja, cetakan pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Sudarmanto. 2015. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, Edy. H. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenamedia Group.
- Wibowo. 2016. Budaya Organisasi, edisi kedua. Jakarta: PT. Rajawali Pers.
- www.asosiasilogistikdanforwarderindonesia.co.id
- Zamora, et al. 2017. Effect of Emotional Intelligence, Commitment, and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Yeakin Plastic Industry Batam.
- Zhang, et al. 2017. A research regarding the relationship among intensive care nurses' self-esteem, job satisfaction and subjective well-being of China. *International Journal of Nursing Sciences*.

