

Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Sakit Islam Metro)

Nina Lelawati¹, Jati Imantoro², Putri Pebianti³
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhamadiyah Metro
Email: putripebianti50@gmail.com³

Abstrak

Berdasarkan sumber Bagian umum dan SDM Rumah Sakit Islam Metro setiap 3-5 tahun mengadakan mutasi pergantian jabatan, dimana karyawan seharusnya memiliki keterampilan atau keahlian dengan diadakannya pengembangan karir secara berkala untuk dapat mematangkan keahlian karyawan dalam melakukan tugas nya. Serta memotivasi karyawan dengan memberikan apresiasi, pengakuan dan peningkatan jabatan dari pimpinan maupun lingkungan kerja juga dapat mendorong karyawan agar lebih aktif dan produktif dalam menjalankan pekerjaannya. Penelitian ini memiliki tujuan yaitu Untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sampel penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Islam Metro sebanyak 42 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Homogenitas, Uji Linearitas dan Analisis Regresi Variabel dengan Metode Kausal Step dengan program (SPSS 25). Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan karir terhadap kepuasan kerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Motivasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja.

Abstract

Based on sources from the General Section and HR of the Metro Islamic Hospital, every 3-5 years Exchange occupations are held. Employees whose skills or expertise have improved after attending regular career development trainings need to get appreciation, recognition and promotion from the institution and the work environment. It encourages the employees' activeness and productivity in carrying out their works. The purpose of this study was to find out whether career development affected employee performance, whether motivation affected employee performance, whether career development affected job satisfaction, whether motivation influenced job satisfaction, whether career development and motivation affected employee performance with job satisfaction as an intervening variable. The sample of this research were 42 employees of Metro Islamic Hospital. Data collection used a questionnaire, and data analysis used a Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Homogeneity Test, Linearity Test and Variable Regression Analysis with the Causal Step Method with the

program (SPSS 25). The result of this study showed that there was a positive and significant influence of career development on employee performance. There was a positive and significant effect of motivation on employee performance. There was a positive and significant influence of career development on employee job satisfaction. There was a positive and significant influence of motivation on job satisfaction. There was a positive and significant influence of career development and motivation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable .

Keywords : *Career Development, Motivation, Employee Performance, Job Satisfaction.*

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu para pegawainya. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar perusahaan dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif (Suwanto : 2019). Salah satu faktor pendukung dalam mencapai tujuan organisasi adalah kepuasan kerja. Untuk mewujudkan tujuan tersebut dipengaruhi oleh kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasa puas atas hasil kerjanya tentu ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal, secara otomatis sumber daya manusia akan meningkat dan akan merasakan adanya kepuasan kerja dengan sendirinya dalam Lisdiani (2017)

Kepuasan kerja menjadi salah satu kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan instansi, dimana kepuasan menjadi alasan utama karyawan merasa nyaman serta memiliki gairah untuk selalu memperbaiki kinerja nya dalam bekerja. Namun nyatanya pada Rumah Sakit Islam Metro kepuasan kerja belum menjadi tujuan instansi dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Dari beberapa sumber peneliti mendapatkan bahwasanya karyawan masih menilai bahwa pekerjaan yang mereka jalani hanyalah sebuah profesi untuk mendapatkan menghasilkan semata, serta kegigihan dalam bekerja masih dinilai tidak terlalu penting sebab dalam instansi tidak menerapkan sistem – sistem yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan seperti pengadaan pelatihan dalam tujuan pengembangan karir serta memberikan sebuah motivasi berupa apresiasi maupun kompensasi terhadap karyawan yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik.

Kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan memberikan pengembangan karir yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik dan efektif. Pengembangan karir adalah perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai aspirasi karir mereka. Dimana perubahan tersebut memberikan kualitas kepada karyawan, menciptakan kepuasan kerja yang mendukung kinerja karyawan tersebut. Selain itu, memotivasi karyawan juga dapat memberikan pengaruh yang baik dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai kepuasan kerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja merupakan dorongan seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar-besarnya untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi berarti tujuan pribadi para anggota organisasi juga tercapai. Siagian dalam majalah Munawaroh (2015)

Tabel 1.1 Rekap Absensi Karyawan RS Islam thn 2022

REKAP ABSENSI KARYAWAN RUMAH SAKIT ISLAM METRO					
No.	BAGIAN	Jumlah	Hari	Hadir	Rata-Rata %
1	IT	5	92	84	16,8
2	IGD	12	92	408	34

REKAP ABSENSI KARYAWAN RUMAH SAKIT ISLAM METRO					
No.	BAGIAN	Jumlah	Hari	Hadir	Rata-Rata %
3	Ruang Bedah	11	92	180	16,3
4	Ruang Penyakit Saraf	8	92	126	15,75
5	Ruang Anak	6	92	162	27
6	Poliklinik	22	92	837	38
7	OK	9	92	207	23
8	CSSD	4	92	60	15
9	Komite Keperawatan	2	92	24	12
10	Ruang Kelas 1 & VIP	10	92	114	11,4
11	HCU	4	92	6	1,5
12	Ruang Penyakit Dalam	11	92	216	19,6
13	Hemodialisa	9	92	99	11
14	Kebidanan	7	92	66	9,4
15	Ponek	4	92	27	6,7
16	Ruang Apotek	9	92	330	36,6
17	Ruang Rekam Medis	8	92	93	11,6
18	Laboratorium	6	92	189	31,5
19	Radiologi	3	92	66	22
20	Ruang Gizi	8	92	216	27
21	Ruang Keuangan	8	92	378	47,2
22	Ruang Umum & SDM	4	92	174	43,5
23	BPJS Center	6	92	198	33
24	Rumah Tangga & Listrik	6	92	45	7,5
25	Operator Pendaftaran	4	92	162	40,5
26	Ambulance	4	92	33	8,25
27	Satpam	7	92	153	21,8
28	Kebersihan Lingkungan	12	92	201	16,7
29	Laundry	5	92	108	21,6
30	Dokter Umum	8	92	126	15,7
31	Dokter Spesialis	10	92	189	18,9
TOTAL		232	92	5.277	66%

Tabel diatas merupakan rekap absensi fingerprint yang dilakukan oleh karyawan Rumah Sakit Islam selama bulan Oktober, November dan Desember 2022. Dalam tabel tersebut menjelaskan bahwa terdapat 31 bagian dalam rumah sakit dengan jumlah keseluruhan karyawan sebanyak 232. Terdapat nilai rata-rata kehadiran terkecil pada bagian HCU dimana rata-rata kehadiran karyawan hanya 1,5% dengan jumlah karyawan 4, sedangkan bagian Ruang Keuangan dengan anggota 8 karyawan merupakan bagian yang memiliki rata-rata kehadiran terbanyak yaitu 47,2%. Pada tabel tersebut bisa dilihat tingkat kehadiran karyawan Rumah Sakit Islam Metro masih sangat rendah dimana belum ada bagian yang mencapai 50% kehadiran dalam 3 bulan bekerja, hal ini menggambarkan bahwasanya kinerja karyawan pada instansi masih rendah. Dimana hal tersebut disebabkan kurangnya disiplin kerja pada karyawan yang dikarenakan kurangnya motivasi yang diberikan organisasi pada karyawan, hal tersebut menurunkan hasrat gigih dalam bekerja sehingga hal tersebut dapat berdampak pada kinerja karyawan.

Salah satu bentuk dukungan yang diberikan oleh organisasi terhadap karyawan adalah adanya pengembangan karir bagi karyawan. Kemajuan karir seringkali menjadi obsesi banyak karyawan, dan seringkali menjadi pikiran karyawan daripada pihak manajemen

perusahaan (Ruky, dalam Sutrisno, 2019). Untuk memotivasi diri dan mengembangkan karir, Karayawan membutuhkan pengembangan motivasi dan inspirasi. Menurut Muhajir (2019), motivasi kerja diartikan sebagai daya penggerak yang dengannya seseorang berpartisipasi sebanyak-banyaknya dalam pencapaian tujuan organisasi. Ini tentang menerima jaminan, penghargaan, dan promosi di masa depan, sehingga kinerja karyawan yang dilatih dapat merasakan kepuasan dalam bekerja. Diharapkan Rumah Sakit Islam Metro dapat memberikan motivasi dan dorongan kepada staf untuk memaksimalkan potensi dan efisiensi mereka serta menanamkan rasa bangga dalam pekerjaan mereka.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah disiplin ilmu yang mempromosikan penggunaan materi sehari-hari manusia dan sumber daya lainnya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan tertentu (Susan, Eri, 2019). . Dalam situasi ini, manajemen dipandang sebagai seperangkat ad hoc, tindakan sementara untuk mengubah organisasi menjadi sistem sosial, ekonomi, dan pengembangan teknologi (Larasati 2018).

Pengembangan Karir

Menurut Stone dalam Kadarisman (2013, hlm. 322-323), pengembangan karir adalah suatu proses dan proyek dimana seorang karyawan diseleksi untuk suatu tugas yang akan dilakukan oleh organisasi atau bisnis tertentu di masa mendatang. Handoko dkk. (2018) menemukan bahwa pengembangan karir adalah upaya organisasi untuk mengelola dan mengembangkan karir sebaik rupa sehingga kualitas karyawan dapat selalu terjaga dan semangat kerja dapat meningkat.

Motivasi

Menurut Rivai dan Sagala (2015), motivasi didefinisikan sebagai seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuannya. Sedangkan menurut Siswanto (2015, hlm.19) motivasi dapat dipahami sebagai keadaan mental dan sikap mental seseorang yang memberikan tenaga, mendorong kegiatan (gerakan) dan mengarahkan atau mengarahkan perilaku untuk mencapai kebutuhan yang mendatangkan kepuasan atau meminimalkan ketidakseimbangan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dinilai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam rangka melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Edison, dkk (2016). Menurut Suwanto (2020) Kinerja karyawan merupakan hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan, dapat melakukan pekerjaan dengan baik, mencapai standar kerja, integritas karyawan, loyalitas, kepribadian dan tanggung jawab.

Kepuasan Kerja

Luthans, (2016) mendefinisikan “kepuasan kerja adalah meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang, sedangkan Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya (Robbins & Judge, 2018).

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah langkah-langkah atau prosedur yang akan dilakukan untuk mengumpulkan data dalam rangka memecahkan masalah atau menguji hipotesis. Adapun pada penelitian kali ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2017:8) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan dari Rumah Sakit Islam Metro dengan sebanyak 232 karyawan. Dari perhitungan rumus slovin maka sampel yang digunakan dalam peneliti ini adalah 69,8 karyawan, dapat dibulatkan maka sampel dalam penelitian ini adalah 70 karyawan pada Rumah Sakit Islam Metro. Pengujian dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji homogenitas, uji linieritas serta uji hipotesis menggunakan analisis jalur.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas antara (ξ_1) dan (η_1)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,59441085
Most Extreme Differences	Absolute	,070
	Positive	,052
	Negative	-,070
Test Statistic		,070
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas pada sebaran data variabel pengembangan karir terhadap sebaran data Kinerja Karyawan ditemukan nilai yang signifikan sebesar 0,200 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas antara (ξ_2) dan (η_1)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,42708807
Most Extreme Differences	Absolute	,060
	Positive	,050
	Negative	-,060
Test Statistic		,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas pada sebaran data variabel Motivasi terhadap sebaran data Kinerja Karyawan ditemukan nilai yang signifikan sebesar 0,200 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas antara (η_1) dan (η_2)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,05311999
Most Extreme Differences	Absolute	,067
	Positive	,065
	Negative	-,067
Test Statistic		,067
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas pada sebaran data variabel Kepuasan Kerjs terhadap sebaran data Kinerja Karyawan ditemukan nilai yang signifikan sebesar 0,200 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05.

2. Pengujian Model Analisis

a. Perhitungan Koefisien Pada Sub Struktur 1

Tabel Coefisients Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	40,927	7,825		5,230	,000
Pengembangan Karir	,200	,091	,250	2,201	,031
Motivasi	,267	,091	,333	2,937	,005

Berdasarkan pengujian dengan SPSS di atas dapat diperoleh persamaan

$$\eta_1 = \gamma_{11}\xi_1 + \gamma_{21}\xi_2 + \xi_1$$

$$\eta_1 = 0,250\xi_1 + 0,333\xi_2 + 0,879$$

- 1) Nilai dari variabel pengembangan karir sebesar $0,031 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh langsung yang signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
- 2) Nilai dari variabel motivasi sebesar $0,005 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh langsung yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

b. Perhitungan Koefisien Jalur Pada Sub Struktur 2

Tabel Coefisients Pengembangan karir, Motivasi dan Kinerja terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	73,900	13,948		5,298	,000
Pengembangan Karir	,131	,141	,124	,930	,036
Motivasi	,080	,145	,075	,551	,013
Kinerja Karyawan	,061	,183	,046	,332	,041

Berdasarkan pengujian dengan SPSS di atas dapat diperoleh persamaan

$$\eta_2 = \gamma_{21}\xi_1 + \beta_{21}\eta_1 + \gamma_{22}\xi_2 + \xi_2$$

$$\eta_2 = 0,124\xi_1 + 0,046\eta_1 + 0,075\xi_2 + 0,619$$

- 1) Nilai dari variabel pengembangan karir sebesar $0,036 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh langsung dan signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 2) Nilai dari variabel motivasi sebesar $0,013 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh langsung dan signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 3) Nilai dari variabel kinerja karyawan sebesar $0,046 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh langsung dan signifikan Kinerja karyawan terhadap Kepuasan kerja.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisis dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan berikut ini:

1. Ada pengaruh secara langsung Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan karyawan RS. Islam Metro.
2. Ada pengaruh secara langsung Motivasi terhadap Kinerja Karyawan karyawan RS. Islam Metro.
3. Ada pengaruh secara langsung Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja karyawan RS. Islam Metro.
4. Ada pengaruh secara langsung Motivasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan RS. Islam Metro.
5. Ada pengaruh langsung Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja karyawan RS. Islam Metro.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan karir dapat dijadikan agenda rutin tahunan pada Rumah Sakit Islam Metro guna mengasah kemampuan dan pemahaman karyawan dalam bidang pekerjaannya.
2. Instansi dan pimpinan diharapkan memberikan motivasi yang sepadan terhadap kinerja karyawan sebab hal tersebut akan mendukung kepuasan kerja karyawan itu sendiri.
3. Karyawan yang memiliki karir yang baik dapat diupayakan menjadi mentor terhadap karyawan lainnya dalam pembelajaran karir.
4. Karyawan senantiasa meningkatkan motivasi bekerja guna memberikan pelayanan terbaik pada pasien.

5. Rumah sakit islam metro diharapkan memberikan pengalaman bekerja yang berkualitas terhadap karyawan agar pada saat karyawan melakukan mutasi pekerjaan karyawan sudah tidak lagi tertinggal dalam melakukan mekanisme pekerjaan di tempat baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, Dicky Surya, and Muis Fauzi Rambe. (2018) "Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1.1: 31-45.
- Kadarisman (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi 1. Jakarta : Rajawali Pers
- Larasati, Sri. 2018 *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Lisdiani, Vendriana, and Ngatno Ngatno. (2017) "Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada Hotel Grasia Semarang)." *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 6.4: 105-112.
- Luthans, F. (2016). *Perilaku Organisasi* (Edisi Sepu). Yogyakarta: Andi.
- Muhajir, Ali. (2019) "Analisis Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Mitra Alami Gresik)." *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri* 4.2: 180-192.
- Munawaroh, Isniatun. (2015) "Urgensi Penelitian dan Pengembangan." *Studi Ilmiah UKM Penelitian* 1.1
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi 2. Rajawali Pers. Jakarta
- Robbins, Stephen P. (2017), *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Rosdyanti, Titin, and Suwanto Suwanto. (2020)"Pengaruh kompetensi, motivasi dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada upkd puskesmas purbolinggo lampung timur." *Derivatif: Jurnal Manajemen* 14.1.
- Siswanto, M.Si (2015). *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta
- Susan, Eri. (2019) "Manajemen sumber daya manusia." *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9.2: 952-962.
- Sutrisno, Edi. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suwarto, S., & Japlani, A. (2019). PENGARUH REWARD DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GREAT GIANT PINEAPPLE. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 13(2).