



Kinerja Karyawan melalui Loyalitas, Komunikasi, Dan Kompensasi Kerja pada CV. Batik Sumber Arafat Tanjung Bumi, Bangkalan

Abd. Mun'im¹, Mudji Kuswinarno^{2*}

^{1,2} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura

INFO ARTIKEL

Abstract

Keywords:

Loyalty, Communication, Compensation, and Employees Performance

CV. Batik Sumber Arafat Tanjung Bumi, Bangkalan is one of the batik business places in Tanjung Bumi District, Bangkalan that is the largest batik area in Bangkalan. This business has been since 2004 and provides all types of Madurese batik such as gentongan (*Madurese), writing cotton, silk, stamping and printing. As the one of the batik businesses in Tanjung Bumi, CV. Batik Sumber Arafat must have good employees performance, starting from employees work loyalty, communication, and compensation. The aims of this study are to determine and analyze the effect of loyalty, communication and compensation on employees performance, partially and simultaneously. It uses the quantitative methods with surveys the employees as much as 43 respondents. Using the multiple regression analysis, the results showed that (1) loyalty has a positive and significant effect on employees performance as 0.346; (2) communication has no effect on employees performance as 0.025; (3) compensation has a positive and significant effect on employees performance as 0.353; (4) loyalty, communication and compensation effect on employees performance simultaneously as 54%.

✉ Penulis Korespondensi*
Mudji Kuswinarno

Email:
mudji.kuswinarno@trunojoyo.ac.id

P-ISSN: 2775-3093
E-ISSN: 2797-0167

DOI : _____

PENDAHULUAN

Dalam dunia usaha terkini, baik perusahaan swasta maupun perusahaan milik negara (BUMN) pada umumnya yang produksi barang dan jasa merasakan seberapa penting faktor tenaga kerja. Tujuan utama perusahaan yaitu dengan memaksimalkan laba, dan agar laba dapat maksimal maka perusahaan harus memiliki kinerja yang berkualitas.

Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam kemajuan sebuah perusahaan. Kinerja karyawan menjadi tahapan pencapaian sebagai prestasi kerja seorang karyawan (Safrizal *et al.*, 2020^a; Safrizal *et al.*, 2020^b). Kinerja karyawan menjadi sangat penting karena penurunan kinerja individu maupun kelompok dapat memberikan dampak besar dalam perusahaan. Sehingga mendorong kinerja dan memberi motivasi dari manajer sangat penting bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Daryanto & Bintoro (2017) Loyalitas merupakan suatu bentuk kesetiaan karyawan dalam bekerja. Sikap loyalitas merupakan bentuk pengabdian karyawan kepada perusahaan. Dengan memiliki sikap loyalitas maka karyawan ikut andil dalam memberikan yang terbaik bagi perusahaan, karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan karena adanya rasa suka dan rasa memiliki terhadap pekerjaannya. Seseorang yang memiliki loyalitas maka akan memiliki kemauan untuk bekerja sama yang baik pula. Sekelompok orang yang memiliki sikap ini akan membentuk kerjasama tim yang kuat. Kerjasama tim sendiri adalah kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan dengan komunikasi dan cara-cara yang dikelola secara bersama-sama. Faktor yang mempengaruhi kerjasama tim yaitu komunikasi, komitmen bersama, dan adanya rasa saling percaya.

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari terjalannya komunikasi yang baik. Konsep hubungan ini berdasarkan rujukan teori yang dikembangkan oleh Hamali (2016), bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Selain faktor komunikasi, penyebab seseorang berkeinginan untuk tetap bekerja secara maksimal pada perusahaan karena adanya pemberian kompensasi sehingga mereka termotivasi. Seorang karyawan lebih banyak menghabiskan waktunya di tempat bekerja dibandingkan dengan keluarganya hal ini bukan sekedar ingin menunjukkan komitmen mereka pada organisasi melainkan mengharapkan adanya penghargaan yang dianggap sebanding dengan apa yang sudah diberikan.

Hal ini sejalan dengan pandangan ahli salah satu alasan dan motivator utama seseorang mau bekerja dengan adanya upah yang tinggi. Karyawan memiliki tingkat keahlian, pengetahuan, keterampilan, energi, waktu, dan dedikasi yang tinggi, dan mereka mengharapkan imbalan atas kinerja mereka saat ini ditempat kerja menurut Taha (2022).

CV. Sumber Arafat adalah perusahaan batik milik Hj. Darmayanti yang berdiri sejak tahun 2004. Dimulai dari hobby, kini ada 75 pengrajin batik yang mengandalkan pendapatannya dari sini yang mayoritas pengrajinnya adalah ibu-ibu. Batik sumber Arafat adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri tekstil yang memproduksi berbagai macam batik, diantaranya batik gentongan, batik cap, dan batik tulis yang terletak di desa Paseseh, Kecamatan Tanjung Bumi, Kabupaten Bangkalan. Selain batik, CV. Sumber Arafat juga memproduksi pakaian yang berbahan dasar kain batik sebagai salah satu produksinya. Batik yang dihasilkan oleh CV. Sumber Arafat dipasarkan ke beberapa daerah seperti Burneh, Surabaya, Yogyakarta, Solo, Malang, Semarang. CV. Sumber Arafat juga memasarkan produk batiknya ke luar negeri seperti Malaysia, Jepang dan Singapura.

No	Jenis Populasi	Populasi	Sampel	Presentase
1	Pembatik	64	32	50%
2	Pewarna	1	1	100%
3	Penjahit Desain	10	10	100%
4	Jumlah	75	43	

Gambar 1. Populasi per Divisi Karyawan CV. Batik Sumber Arafat

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah CV. Batik Sumber Arafat Tanjung Bumi, Bangkalan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 75 karyawan dan menghasilkan sampel sebanyak 43 karyawan dengan menggunakan metode *Cluster Sampling* dengan cara melakukan randomisasi terhadap kelompok, bukan terhadap subyek secara individual. Random juga merupakan Teknik pengambilan dengan cara mengacak populasi yang ada dan tidak membedakan antara subjek yang satu dengan yang lainnya. Untuk divisi warna dan penjahit desain menggunakan teknik sensus sampling dimana keseluruhan anggota populasi dijadikan sebagai sampel, hal ini dikarenakan jumlah populasi yang tidak banyak,

Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder. Dengan data primer yang bersumber pada data terhadap pengumpulan data. Hal ini adalah data yang didapatkan berdasarkan perolehan kuesioner yang dibagikan dan diisi oleh responden yang berisi pertanyaan seputar permasalahan yang akan diteliti. Data primer yang diperoleh oleh peneliti didapat langsung dari hasil survei dan wawancara sedangkan data sekunder bersumber pada data penelitian yang didapatkan melalui penelitian secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat pihak lain) . Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan independen. Variabel dependennya yaitu Kinerja Karyawan, sedangkan variabel independennya yaitu Loyalitas, Komunikasi, dan Kompensasi. Teknik analisis data menggunakan uji kualitas data (uji validitas, uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi.

HASIL

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menggambarkan hubungan linier dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yaitu Loyalitas, Komunikasi, dan Kompensasi dependen yaitu Kinerja Karyawan. Hasil dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.8.875	.4.984		1.781	.083
Loyalitas	.301	.130	.346	2.318	.026
Komunikasi	.022	.134	.025	.168	.868
Kompensasi	.370	.166	.353	2.223	.032

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah menggunakan Program SPSS V25

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 1 diatas, didapatkan model persamaan:
 $Y = 8.875 + 0.301X_1 + 0.022X_2 + 0.370X_3 + e$

Dari perhitungan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien Konstanta memperlihatkan nilai sejumlah 8.875, artinya jika variabel bebas yaitu Loyalitas (X1), Komunikasi (X2) dan Kompensasi Kerja (X3) bernilai 0, maka variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 8.875.
2. Koefisien regresi variabel Loyalitas (X1) memperlihatkan nilai sebesar 0,301, artinya setiap peningkatan 1% nilai variabel Loyalitas (X1), maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar 0,301. Karena nilai koefisien regresi tersebut bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa Loyalitas (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Koefisien regresi variabel Komunikasi (X2) memperlihatkan nilai sebesar 0.22, artinya bahwa setiap peningkatan 1% nilai variabel Komunikasi (X2), maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar 0.22, Karena nilai koefisien regresi tersebut bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).
4. Koefisien regresi variabel Kompensasi Kerja (X3) memperlihatkan nilai sebesar 0.370, artinya setiap peningkatan 1% nilai variabel Kompensasi Kerja (X3) maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) meningkat sebesar 0,301. Karena nilai koefisien regresi tersebut bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Uji Parsial (t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen yaitu Loyalitas, Komunikasi, dan Kompensasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t pada tabel 1 untuk kriteria dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan nilai t untuk $df = 43 - 4 = 39$ adalah 2,203 diketahui bahwa:

1. Nilai t_{hitung} pada variabel loyalitas dalam penelitian ini sebesar 2.318 dan t_{tabel} sebesar 2.203 dengan nilai *p-value* sebesar 0.026 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan

bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Nilai t_{hitung} pada variabel komunikasi dalam penelitian ini sebesar 0.168 dan t_{tabel} sebesar 2.203 dengan nilai $p-value$ sebesar 0,868 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai t_{hitung} pada variabel kompensasi kerja dalam penelitian ini sebesar 2.223 dan t_{tabel} sebesar 2.203 dengan nilai $p-value$ sebesar 0.32 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Simultan (F)

Uji simultan f digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antar independen (Loyalitas, Komunikasi, dan Kompensasi) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan.

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Annova ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	153.462	3	51.154	8.200	.000 ^b
	Residual	243.282	39	6.238		
	Total	396.744	42			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Loyalitas, Komunikasi, Kompensasi

Sumber: Data Diolah menggunakan Program SPSS V25

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 2 diketahui bahwa nilai $p-value$ sebesar 0,000 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau secara bersama-sama variabel bebas dalam penelitian ini (Loyalitas, Komunikasi, dan Kompensasi) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk memprediksi berapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 ^a	.587	.540	2.498

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Komunikasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah menggunakan Program SPSS V25

Berdasarkan pada tabel 3 diperoleh data angka R sebesar 0,622 yang berarti variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu

sebesar 62,2% yang dapat ditarik kesimpulan bahwa kemampuan *varians* variabel terikat cukup tinggi. *Adjusted R square* (R^2) diperoleh nilai sebesar berarti 0,540 berarti 54% kinerja karyawan dipengaruhi oleh Loyalitas, Komunikasi, dan Kompensasi. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada CV. Batik Sumber Arafat Tanjung Bumi, Bangkalan, diperoleh hasil sebagai berikut:

Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji *t* diketahui bahwa nilai koefisien variabel loyalitas sebesar 2.318 dengan nilai signifikansi sebesar 0.026, sehingga dapat disimpulkan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Batik Sumber Arafat Tanjung Bumi, Bangkalan sebesar 0,346 atau 34,6%. Artinya, loyalitas kerja pada setiap individu karyawan pada CV. Batik Sumber Arafat Tanjung Bumi, Bangkalan dilakukan dengan baik oleh setiap individu karyawannya. Hal ini dikarenakan indikator dari loyalitas kerja yang diteliti dalam penelitian ini yaitu ketaatan atau kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran telah dilaksanakan dengan baik oleh para karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Sofiyah (2016) yang berjudul "Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Gresik" menunjukkan bahwa loyalitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,314 atau 31,4% dengan nilai *t* hitung 3,672 dan nilai signifikansi sebesar yang 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Adapun hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Riza Setyo (2021) yang berjudul "Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Atosim Lampung Pelayaran (ALP) Semarang" menunjukkan bahwa loyalitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,754 atau 75,4% dengan nilai *t* hitung 4,387 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Selain itu, hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Wiediya (2022) yang berjudul "Mempertahankan Produktivitas, Motivasi dan Loyalitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Ditengah Pandemi Covid-19 di PT. Arlisco Elekrika Perkasa" menunjukkan bahwa loyalitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,595 atau 59,5% dengan nilai *t* hitung 7,334 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 atau 5%.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji *t* diketahui bahwa nilai koefisien variabel komunikasi sebesar 0.168 dengan nilai signifikansi sebesar 0.868, sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Batik Sumber Arafat Tanjung Bumi, Bangkalan sebesar 0,025 atau 2,5%. Hal ini dapat terjadi karena kurang adanya komunikasi antara karyawan atau *miss communication* yang membuat informasi tidak tersebar secara luas atau tidak tersampaikan dengan baik sehingga hal tersebut dapat memperburuk hubungan antara karyawan yang kurang tahu mengetahui terkait informasi-informasi terbaru. Hal tersebut dapat membuat menurunnya tingkat kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Jimmi (2018) yang berjudul "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Harapan Bersama Lestari Medan" menunjukkan bahwa komunikasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,035 atau 3,5% dengan nilai *t* hitung 1,832 dan nilai signifikansi 0,076 yang lebih besar dari 0,05 atau 5%. Adapun hasil penelitian ini

didukung oleh penelitian Ria Widhia (2019) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja di BUMN PT. Inhutani IV Kab. Pasaman” menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,188 atau 18,8% dengan nilai t hitung 1,274 dan nilai signifikansi 0,212 yang lebih besar dari 0,05 atau 5%. Selain itu, hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Noviherni (2020) yang berjudul “Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Garmenjaya” menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,199 atau 19,9% dengan nilai t hitung 1,809 dan nilai signifikansi 0,929 yang lebih besar dari 0,05 atau 5%.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai koefisien variabel kompensasi kerja sebesar 2.223 dengan nilai signifikansi sebesar 0.032, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Batik Sumber Arafat Tanjung Bumi, Bangkalan sebesar 0,353 atau 35,3%. Hal ini menandakan bahwa kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Yoel Brando (2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Jernih Suksesindo” menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,589 atau 58,9% dengan nilai hitung 9,858 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Selain itu, hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Muhammad Arif (2019) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatra Indah” menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,313 atau 31,3% dengan nilai t hitung 2,590 dan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Adapun hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Imanuel (2022) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi pada Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* pada Hotel Pelita Maumere” menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,657 atau 65,7% dengan nilai t hitung 7,769 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 atau 5%.

Pengaruh Loyalitas, Komunikasi, dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah loyalitas kerja (X1), komunikasi kerja (X2) dan Kompensasi Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,54 atau 54%. Lalu dalam pengolahan data hipotesis uji simultan f mendapatkan hasil bahwa diperoleh tingkat signifikansi uji simultan adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung lebih besar daripada f tabel yaitu sebesar $8,200 > 3,10$. Hal tersebut menunjukkan bahwa loyalitas kerja (X1), Komunikasi kerja (X2) dan kompensasi kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Secara parsial variabel loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Batik Sumber Arafat Tanjung Bumi, Bangkalan sebesar 34,6%; Secara parsial variabel komunikasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Batik Sumber Arafat Tanjung Bumi, Bangkalan sebesar 2,5%; Secara parsial variabel kompensasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Batik Sumber Arafat Tanjung Bumi, Bangkalan sebesar 35,3%. Lebih lanjut, Secara simultan (bersama-sama) variabel loyalitas, komunikasi dan kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Batik Sumber Arafat Tanjung Bumi, Bangkalan. Hal tersebut dibuktikan dengan data uji hipotesis simultan f mendapatkan hasil sebesar 0,540 atau 54%.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember." *Jurnal Penelitian Ipteks* 4 No. 1:47–62.
- Alfiah, Sofiyah Eka. 2016. *Motivasi Kerja, Loyalitas, Dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Varia Usaha Gresik*. Vol. 8.
- Andayani, Melia. 2020. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat*.
- Anifah, and John EHJ FoEh. 2022. "Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja." *Jurnal Kajian Ilmiah* Vol.22 No.3:253–66.
- Armadita, Deviyanti Putri. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya*.
- Askiah, and Fenty Fauziah. 2021. "Pengaruh Kreativitas, Motivasi, Disiplin, Dan Pelatihan Serta Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mahakam Berlian Samjaya." *Change Agent for Management Journal* 5(1):45–60.
- Astuti, Dwi, Hanna Luthfiana, Nanda Hanifah Putri, Nazwa Shyreen Alieviandy, Novita Syahidah Sari, and Nurul Aulia Pratama. 2022. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja Dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 4 No.2(2). doi: 10.31933/jimt.v4i2.
- Citra, Lola Melino, and Muhammad Fahmi. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2 No.2(2):214–25. doi: 10.30596/maneggio.v2i2.3776.
- Daryanto dan Bintoro. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Cetakan 1. Yogyakarta:Gava Media.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Dewi, Nur Aini, Basyarul Ulya, Sri Ayla Siregar, and Junaidi Mustapa Harahap. 2020. *Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT Milano Kebun Marbau Labuhanbatu Utara*. Vol. 65.
- Djaya, Subhan. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi." *Buletin Studi Ekonomi* 26(1):72–84.

- Fahraini, Firda, and Rinaldi Syarif. 2022. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Nikos Distribution Indonesia.
- Febriana, Arifa, and Kustini Kustini. 2022. Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Berlian Multi Sejahtera. Vol. 5.
- Fransiska, Yuliana, and Zulaspan Tupti. 2020. "Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(2):224–34. doi: 10.30596/maneggio.v3i2.5041.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, Nurmaidah. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Sekar Mulia Abadi Medan.
- Hamali. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Pengelola Karyawan). Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Harahap, Dewi Suryani, and Hazmanan Khair. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1):69–88. doi: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>.
- Iskandar, Dani, and Willy Yusnandar. 2021. Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja. Vol. 2021.
- Laksono, Bayu Rama, and Acynthia Ayu Wilasittha. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samaco." *BAJ (Behavioral Accounting Journal)* 4(1):249–58.
- Letsoin, Vinca Regina, and Sri Langgeng Ratnasari. 2020. "Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal DIMENSI* Vol.9 No.1:17–34.
- Mamesah, Andrew M. C., Lotje Kawet, and Victor P. K. Lengkong. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado Influence Of Environmental Work, Work Discipline, And Loyalty To Work On The Performance Employees At Lpp Rri Manado." *Jurnal EMBA* Vol.4 No.3:600–611.
- Marwanto, Aji Eko, and Wachid Hasyim. 2023. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex).
- Meda, Jermias, John E. H. J. Foeh, and Simon Sia Niha. 2022a. "Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)." *JIM (Jurnal Ilmu Multidisiplin)* 1 No.2(2):392–407. doi: 10.38035/jim.v1i2.
- Meda, Jermias, John E. H. J. Foeh, and Simon Sia Niha. 2022b. "Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)." 1(2). doi: 10.38035/jim.v1i2.
- Ningrum, Puspita, and Wulan Purnamasari. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Kepuasan Dan Loyalitas Kerja Karyawan." *Jurnal IQTISHA Dequity* 4(2):107–15.

- Ningrum, Riza Setyo, and M. Aji Luhur Pambudi. 2021. Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Atosim Lampung Pelayaran (Alp) Semarang Tahun 2020. Vol. 3.
- Putri, Ni Putu Chandra Saharani, Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, and I. Gede Aryana Mahayasa. 2022. Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Kinerja Karyawan. Vol. 2.
- Qasanah, Uswatun. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." 8(1):127–33.
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Human Capital Center Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47. <https://doi.org/10.25124/jmi.v14i1.351>
- Sabilalo, Mahmudin A., Ummy Kalsum, Muh Nur, and Andi Runis. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara." *Seiko: Journal of Management & Business* 3(2):151–69.
- ^aSafrizal, H. B. A., Eliyana, A., & Febriyanti, K. L. (2020). The Effect of Double Role Conflict (Work Family Conflict) on Female Worker's Performance with Work Stress as the Intervening Variable. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10).
- ^bSafrizal, H. B. A., Eliyana, A., Firdaus, M., & Rachmawati, P. D. (2020). The effect of participatory leadership on performance through psychological empowerment and trust-in-supervisors. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1234-1246.
- Setyo Ningrum, Riza, M. Aji Luhur Pambudi, Program StudiTransportasi Laut, Politeknik Bumi Akpelni, Jl Il Pawiyatan Luhur, and Bendan Dhuwur. 2021. Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Atosim Lampung Pelayaran (Alp) Semarang Tahun 2020. Vol. 3.
- Sinambela, Ella Anastasya, Yusuf Rahman Al Hakim, and Moch Irfan. 2019. Pengaruh Kedisiplinan Dan Komunikasi Kerja Kinerja Karyawan. Vol. 15.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi, Ahmad, Ismilasari, and Jumawan Jasman. 2021. "Analisis Pengaruh Loyalitas Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 4 No.2(2):1117–24. doi: 10.36778/jesya.v4i2.421.
- Susanto, Natalia. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. Vol. 7.
- Ulfa. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bukit Asam (Persero), Tbk Unit Dermaga Kertapati Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 12– 26. 2(1), 12– 26.
- Wiediya, and Andy. 2022. "Mempertahankan Produktivitas, Motivasi Dan Loyalitas Sumber Daya Terhadap Kinerja Ditengah Pandemi Covid-19 Di PT. Arlisco Perkasa." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 1 No.1:150–63.

Wijaya, Ermy, and Pipin Permata Sari. 2020. Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pada Badan Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Manusia Kabupaten Kepahiang.

Yanuari, Yayan. 2019. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Journal of Business & Entrepreneurship* Vol.2 No.1:45–54. doi: 10.24853/baskara.2.1.44-54.