

**PENGARUH KEPUASAN DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA
CV ANEKA KOMPUTER BANJARMASIN**

ABSTRAK

Erma Husdina Islamiah¹, Muthia Harnida², Aris Setia Noor³
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17310185
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 061208624
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 060102180
Email : ermahsdna2986@gmail.com

Untuk menguji kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Aneka Komputer Banjarmasin. Untuk menguji pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan di CV Aneka Komputer Banjarmasin. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di CV Aneka Komputer Banjarmasin.

Data yang diperoleh dari penelitian lapangan dianalisis secara deskriptif berdasarkan pada teori untuk menggambarkan suatu hasil penelitian. Namun, hasil gambaran tersebut tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih umum, meneliti tentang Pengaruh Kepuasan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Aneka Komputer Banjarmasin.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil output di atas menunjukkan besarnya nilai adjusted R² adalah 0,541 atau 54% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen Kepuasan Kerja dan Loyalitas. Sedangkan sisanya (100% - 54% = 46%) dijelaskan variabel lain diluar model. Hal ini berarti bahwa tingkat kepuasan kerja dan loyalitas berpengaruh sebesar 54% terhadap kinerja karyawan sementara sisanya 46% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini

Kata Kunci : *Kepuasan dan Loyalitas Kerja, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

The purpose of this study is to prove whether job satisfaction has an effect on employee performance at CV. Various Computers Banjarmasin. To prove whether work loyalty has an effect on employee performance at CV. Various Computers Banjarmasin. To prove whether job satisfaction and loyalty together can affect the performance of employees at CV. Various Computers Banjarmasin

The data obtained from the field research were analyzed descriptively based on the theory to describe a research result. However, the results of this description are not used to make more general conclusions, examining the Effect of Job Satisfaction and Loyalty on Employee Performance In order to increase sales at CV Aneka Computer Banjarmasin.

The results showed that based on the output results above, the adjusted R2 value was 0.541 or 54%, the variation in employee performance can be explained by variations in the two independent variables Job Satisfaction and Loyalty. While the rest (100% - 54% = 46%) explained by other variables outside the model. This means that the level of job satisfaction and loyalty has an effect of 54% on employee performance while the remaining 46% is influenced by other variables outside of this study

Keywords: Job Satisfaction and Loyalty, Employee Performance

PENDAHULUAN

CV Aneka Komputer Banjarmasin Dalam upaya menjalankan sebuah usaha, setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang harus dicapai, untuk itu perusahaan akan semakin tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Hal ini berarti untuk mencapai kesuksesan dapat diwujudkan dengan cara mengelola pemasaran sebaik-baiknya, karena pemasaran yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan, salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

CV Aneka Komputer Banjarmasin adalah perusahaan suplier barang-barang komputer. Termasuk didalamnya semua barang dan jasa yang berkaitan dengan teknologi informasi. Kami melayani perusahaan-perusahaan, kantor, pabrik, supermarket, pendidikan, bank, koperasi, asuransi, hingga *home user* atau pengguna di rumah. Kami membantu mereka, memberikan solusi dibidang IT, menyediakan barang-barang Teknologi Informasi yang berkualitas, bergaransi, dengan harga terbaik dan produk yang kami jual

Ketidak sesuaian kinerja karyawan dengan standar perusahaan tersebut diduga karena rendahnya kepuasan kerja dan loyalitas karyawan pada CV. Aneka Komputer Banjarmasin. Hasil observasi awal yang telah dilakukan

dengan menggunakan metode kuisioner menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan pada perusahaan ini mendapatkan skor total yang rendah. Sementara itu pada observasi awal menemukan hasil loyalitas karyawan yang rendah yang diukur melalui dua dimensi loyalitas karyawan, yaitu ketaatan pada peraturan dan tanggungjawab pekerjaan.

Bermasalahnya kinerja karyawan pada CV. Aneka Komputer Banjarmasin diindikasikan dengan adanya permasalahan kepuasan kerja yang masih rendah. Kepuasan kerja adalah suatu tahapan yang perlu diperhatikan oleh perusahaan

Untuk mengetahui ada tidaknya peranan kepuasan kerja dan loyalitas dalam meningkatkan kinerja karyawan, peneliti melakukan kajian lebih mendalam dengan mengambil judul "Pengaruh Kepuasan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Aneka Komputer Banjarmasin".

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

2. Populasi dan Sampel Penelitian

1) Populasi

Populasi dari penelitian saya adalah total karyawan yang ada di CV. Aneka Komputer Banjarmasin sebanyak 40 orang.

2) Sampel
Sampel dari penelitian saya adalah seluruh karyawan yang ada di CV. Aneka Komputer Banjarmasin sebanyak 40 orang.

3. Definisi Operasional
Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan kontrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran kontrak yang lebih baik.

4. Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecepatan suatu alat ukur melakukan fungsi ukurannya. Suatu tes pengukuran instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurannya, atau memberikan hasil ukuran yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut

2) Uji Reliabilitas

Pengujian realibilitas bertujuan untuk mengetahui keandalan alat ukur atau dengan kata lain alat ukur tersebut konsisten jika digunakan untuk mengukur objek yang sama lebih dari dua kali. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama

5. Teknik Pengumpulan Data

1) Kuisisioner yaitu teknik pengambilan data dengan cara

membagikan kuisisioner kepada para karyawan yang dijadikan sebagai sample penelitian. Kuisisioner yang dibagikan berkaitan dengan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan Pengaruh Kepuasan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aneka Komputer Banjarmasin yang akan dianalisis dengan skala Likert. Dalam kuisisioner ini akan memuat item-item dari indikator kepuasan kerja, loyalitas dan indikator kinerja karyawan

2) Kepustakaan yaitu menggali informasi melalui buku-buku literatur maupun jurnal penelitian mengenai teori-teori yang dianggap relevan dengan tema penelitian yang dijadikan sebagai bahan rujukan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Statistik Deskriptif

Pada tanggal 01 Juli 2021 penulis datang ke CV. Aneka Komputer Banjarmasin, untuk mengumpulkan berkas yang diperlukan. Penelitian dilakukan selama 1 minggu terhitung mulai tanggal 01 Juli sampai 07 Juli 2021. Kuisisioner yang disebarkan berjumlah 40.

Tabel 4.1.

Penyebaran dan Pengembalian Kuisisioner

| Kriteria Penentuan Sampel | Jumlah Orang |
|--------------------------------|--------------|
| Kuisisioner yang disebarkan | 40 |
| Kuisisioner yang tidak kembali | - |
| Jumlah | 40 |
| Kuisisioner yang rusak | - |
| Kuisisioner yang dapat diolah | 40 |

Sumber : Diolah penulis, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah kuisisioner

yang disebar kepada responden sebanyak 40 dan kembali 100%.

Pengujian dan Hasil Analisis Data

1) Uji Validitas

Tabel 4.5
Uji Validitas

| Variabel | Pernyataan | Person Correlation | r tabel | Kesimpulan |
|----------------------|--------------|--------------------|---------|------------|
| Kepuasan Kerja (X1) | Pernyataan 1 | 0,478 | 1 | Valid |
| | Pernyataan 2 | 0,653 | | Valid |
| | Pernyataan 3 | 0,857 | | Valid |
| | Pernyataan 4 | 0,806 | | Valid |
| | Pernyataan 5 | 0,627 | | Valid |
| Loyalitas Kerja (X2) | Pernyataan 1 | 0,855 | 1 | Valid |
| | Pernyataan 2 | 0,703 | | Valid |
| | Pernyataan 3 | 0,786 | | Valid |
| | Pernyataan 4 | 0,820 | | Valid |
| | Pernyataan 5 | 0,745 | | Valid |
| Motivasi Kerja (X3) | Pernyataan 1 | 0,542 | 1 | Valid |
| | Pernyataan 2 | 0,760 | | Valid |
| | Pernyataan 3 | 0,871 | | Valid |
| | Pernyataan 4 | 0,826 | | Valid |
| | Pernyataan 5 | 0,626 | | Valid |

Sumber : Output SPSS versi 28, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi $< 0,05$. hal ini berarti kuesioner valid.

Dari hasil uji tersebut maka dapat diketahui hasil uji Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan kerja, sebagai berikut :

2) Uji Reliabilitas

Tabel 4.6
Hasil Uji Realibilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----------------------|------------------|------------|
| Kepuasan Kerja (X1) | 0.630 | Reliabel |
| Loyalitas Kerja (X2) | 0.839 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.764 | Reliabel |

Sumber : Output SPSS versi 28, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai 0,630 Cronbach's Alpha $> 0,6$ berarti kuesioner reliabel/handal. Nilai 0,839 Cronbach's Alpha $> 0,6$ berarti kuesioner reliabel/handal. Nilai 0,764 Cronbach's Alpha $> 0,6$ berarti kuesioner reliabel/handal.

Uji Asumsi Klasik

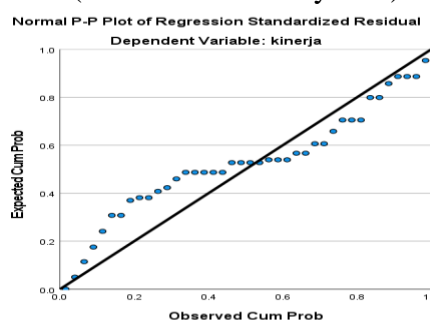
1) Uji Normalitas

Alat uji normalitas yang digunakan untuk menguji data yang berdistribusi normal adalah *One Sample Kolmogorov-Smirnov (KS)*. (tidak berdistribusi normal) (Ghozali, 2016).

Gambar 4.2.

Uji Normalitas

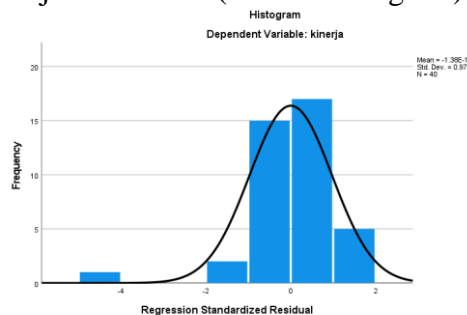
(Normal Probability Plot)



normal

Gambar 4.3.

Uji Normalitas (Grafik Histogram)



Sumber : Output SPSS versi 28, 2021

Berdasarkan gambar di atas grafik histogram, menunjukkan bahwa kurva berbentuk lonceng tidak melenceng ke kiri atau ke kanan berarti data berdistribusi normal.

3) Uji Multikolonieritas

Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi. Untuk mendeteksi adanya masalah multikolonieritas dalam

penelitian ini dengan menggunakan Regresi yang terbebas dari problem multikolonieritas apabila nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10 maka data tersebut tidak ada multikolonieritas (Ghozali, 2016).

Tabel 4.7. Uji Multikolinearitas

| Model | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | |
|---------------|-----------------------------|---------------------------|-------|------|-----------|-------------------------|--|
| | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. | Tolerance | VIF | |
| 1 (Constant) | 5,356 | | 2,155 | ,038 | | | |
| kepuasankerja | ,701 | ,124 | ,705 | ,485 | ,753 | 1,328 | |
| loyaltaskerja | ,343 | ,498 | ,086 | ,689 | ,495 | 1,328 | |

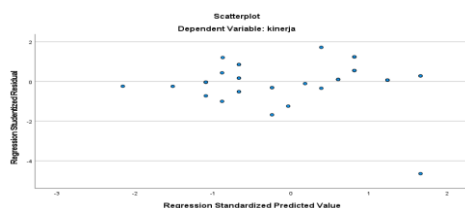
a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Output SPSS versi 28, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai toleransi PT 0,753 > 0,1 dan VIF 1,328 < 10 berarti tidak terjadi Multikolonieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)



Sumber : Output SPSS versi 28, 2021

Gambar di atas menunjukkan bahwa data menyebar dan tidak menumpuk berarti bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3. Uji t

variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Nilai signifikansi, kriterianya adalah: Jika signifikansi > 0,05 maka Ho ditolak, Jika signifikansi < 0,05 maka Ho diterima.

Tabel 4.8.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|---------------|-----------------------------|---------------------------|-------|-------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
| 1 (Constant) | 5,025 | | 2,497 | ,013 | ,051 |
| Kepuasankerja | ,659 | ,137 | ,663 | ,4796 | <,001 |
| Loyaltaskerja | ,126 | ,129 | ,136 | ,981 | ,333 |

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Output SPSS versi 28, 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan variabel Kepuasan Kerja memperoleh nilai signifikan

0,001<0,05 berarti hipotesis diterima bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sedangkan loyalitas kerja memperoleh nilai signifikan 0,333 > 0,05.

e. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Tabel 4.9.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 106,721 | 2 | 53,360 | 23,966 | <,001 ^b |
| | Residual | 62,379 | 37 | 2,226 | | |
| | Total | 169,100 | 39 | | | |

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), loyaltaskerja1, kepuasankerja

Sumber : Output SPSS versi 28, 2021

Berdasarkan hasil output di atas menunjukkan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Jadi model regresi dapat digunakan untuk pengambilan keputusan atau dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja dan Loyalitas berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

f. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R₂) digunakan untuk menunjukkan berapa besar persentase variabel bebas (Kepuasan Kerja dan Loyalitas) secara bersama-sama menerangkan variansi variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Tabel 4.10.

Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,751 ^a | ,564 | ,541 | 1,492 | 2,360 |

a. Predictors: (Constant), loyaltaskerja1, kepuasankerja

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil output di atas menunjukkan besarnya nilai adjusted R² adalah 0,541 atau 54% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen Kepuasan Kerja dan Loyalitas. Sedangkan sisanya (100% - 54% = 46%) dijelaskan variabel lain diluar model. Hal ini berarti bahwa Kepuasan Kerja dan Loyalitas berpengaruh sebesar 54%

terhadap Kinerja Karyawan sementara sisanya 46% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka pembuktian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut :
Tingkat Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan Kerja merupakan tahapan kepuasan apakah seseorang puas akan kerja yang dilakukan. Hipotesis pertama yang diajukan diterima dengan variabel Kepuasan Kerja dan Loyalitas memperoleh nilai signifikan $0,001 < 0,05$ berarti hipotesis diterima bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Menunjukkan bahwa H1 diterima yang artinya kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dikarenakan jika kepuasan seorang karyawan meningkat maka hal tersebut akan memiliki dampak yang positif terhadap kinerja

Loyalitas kerja tidak berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua variabel Loyalitas memperoleh nilai signifikan $0,333 > 0,05$ berarti hipotesis tidak diterima bahwa Loyalitas Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di mana nilai signifikan $0,333 > 0,05$, hasil analisis Loyalitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bila karyawan mempunyai loyalitas tinggi maka belum tentu berkesinambungan terhadap kinerja karyawan dapat lebih terjamin dari waktu ke waktu. Kepuasan Kerja dan Loyalitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga yang diajukan menunjukkan bahwa secara simultan diperoleh Nilai signifikan $0,001 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa H3 diterima.

Berdasarkan hasil output di atas menunjukkan besarnya nilai adjusted R^2 adalah 0,541 atau 54% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen Kepuasan Kerja dan Loyalitas. Sedangkan sisanya ($100\% - 54\% = 46\%$) dijelaskan variabel lain diluar model. Hal ini berarti bahwa Kepuasan Kerja dan Loyalitas berpengaruh sebesar 54% terhadap Kinerja Karyawan sementara sisanya 46% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Hal ini dapat diartikan bahwa t Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dikarenakan semakin tinggi kepuasan kerja seseorang maka akan semakin tinggi tingkat kerjanya

PENUTUP

Kesimpulan

1. Berdasarkan uji t di atas menunjukkan variabel Kepuasan Kerja dan Loyalitas memperoleh nilai signifikan $0,001 < 0,05$ berarti hipotesis diterima bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji f di atas menunjukkan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Jadi model regresi dapat digunakan untuk pengambilan keputusan atau dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja dan Loyalitas berpengaruh

secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Berdasarkan hasil output di atas menunjukkan besarnya nilai adjusted R^2 adalah 0,541 atau 54% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen Kepuasan Kerja dan Loyalitas. Sedangkan sisanya (100% - 54% = 46%) dijelaskan variabel lain diluar model. Hal ini berarti bahwa Kepuasan Kerja dan Loyalitas berpengaruh sebesar 54% terhadap Kinerja Karyawan sementara sisanya 46% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Saran

1. Perusahaan
Berdasarkan distribusi jawaban responden melalui kuesioner yang telah dibagikan kepada para karyawan CV. Aneka Komputer Banjarmasin mengenai kepuasan kerja, loyalitas kerja dan kinerja karyawan, maka dapat diketahui bahwa karyawan sudah mengikuti semua kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan dengan baik dan benar sesuai arahan yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai rata-rata item yang didapat dari hasil analisis deskriptif, baik kepuasan kerja, loyalitas kerja dan kinerja karyawan.
2. Karyawan
Untuk itu, agar kepuasan kerja dan loyalitas kerja dapat berpengaruh secara terus-menerus terhadap kinerja karyawan, maka ada baiknya karyawan secara terus-menerus

menjaga dan meningkatkan apa yang sudah perusahaan jalankan selama ini agar semua dapat berjalan dengan baik dan bisa memberikan imbal balik yang baik pula terhadap perusahaan. Misalkan cara meningkatkannya yaitu karyawan seharusnya mematuhi peraturan perusahaan, saling memahami sesama karyawan maupun atasan.

3. Penelitian Selanjutnya
Hendaknya untuk peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain seperti kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja dan dapat menambah sampel agar hasil penelitian lebih bervariasi

DAFTAR ISI

- Agus Tunggal Saputra, I Wayan Bagia, Ni Nyoman Yulianthini, (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Bali : Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.
- Amstrong, Mischael, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Sofyan dan Haryanto. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- 'ad, Moh. (2013). *Psikologi Industri*, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Jakarta : Liberty.
- Desseler, Gary. (2016). *Human Resource Management*. Tenth Edition. New Jersey: Prentice Hall.

- Fransiska Wulandari, (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Cabang Kota Palembang Tahun 2019/2020*. Palembang : Universitas Muhammadiyah.
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFEE.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Cetakan Kedelapan belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan dalam Soegandhi dkk, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- Kadarwati, Budiharjo. (2013). *Metodologi dan Metode Penelitian Eksperimental*. Yogyakarta: Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta Wilayah V.
- Luthans, F. (2015). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.
- Mathis, R.L & J.H. Jackson. (2016). *Human Resource Management*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta : Salemba Empat.
- Nurlaila, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate: Penerbit LepKhair.
- Nur Wahdania Putri, (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Malindo Intitama Raya*. Malang : Institut Teknologi Nasional.
- Poerwopoespito, F.X. Oerip. S dan T. A. Tatag Utomo. (2013). *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta: Grasindo.
- Prawirosentono, Suyadi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. Yogyakarta : BPFEE.
- Richard. L. Daft, (2016). *Management (Manajemen)*, Jakarta: Salemba Empat.
- Rani Anwara, (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Kinerja Karyawan PT. HM.Sampoerna, Tbk Baturaja Timur*. Sumatera Selatan : Universitas Baturaja.
- Robbins, Stephen P. (2011). *Perilaku Organisasi Jilid II*, Alih Bahasa Hadayana Pujaatmaka, Jakarta, Prenhalindo.
- Robinson dan Corners. (2016). *Manajemen*. Edisi 7. Jakarta: PT. Indeks Group Gramedia.
- Rivai, dan Basri. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, P Sondang. (2012). *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Siswanto, Bedjo. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja, Rancangan*

- Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja.* Bandung: Sinar Baru.
- Sirait, Justine T. (2016). *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: PT Grasindo
- Steers, R.M and Porter, R. W. (2013). *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw Hill.
- Umar, Husein, 2018. *Disain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada..
- Usman, Husaini, (2018). *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, Edisi kedua, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jawa Timur : Universitas Kristen Petra.