

**THE INFLUENCE OF JOB LOYALTY AND JOB SATISFACTION ON THE
PERFORMANCE OF BNN EMPLOYEES KARAWANG DISTRICT**

**PENGARUH LOYALITAS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BNN KABUPATEN KARAWANG**

Abdul Ajis¹, Asep Jamaludin², Nandang³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan
Karawang^{1,2,3}

MN19abdulajis@ubpkarawang.ac.id¹, asepjamaludin@ubpkarawang.ac.id²,
nandang@ubpkarawang.ac.id³

ABSTRACT

The aim of this research is to determine and analyze the description of work loyalty, job satisfaction and employee performance. Simultaneous and partial influence of work loyalty and job satisfaction on the performance of Karawang Regency BNN employees. This type of research is quantitative descriptive, the research method used is causality with a survey approach to Karawang Regency BNN employees, the sample used in this research was 40 employees using the entire population as a sample or saturated sample. This research uses primary data directly obtained through research questionnaires for 40 employees. The analytical tools used in this research use multiple regression analysis, coefficient of determination and hypothesis testing. Based on the research results, work loyalty, job satisfaction and employee performance have a very good assessment classification. Simultaneously, work loyalty and job satisfaction have a significant effect on employee performance. Partially, work loyalty has a significant effect on employee performance. Partially, job satisfaction has a significant effect on employee performance. The research still has many shortcomings, especially the variables used tend to be simple and the relationship analysis needs to be developed again. This research does not know the relationships from various directions, both direct and indirect influences. Future research must further develop the types of variables that must be added, for example mediating or moderator variables, adding channels of influence and further expanding the theory being studied.

Keywords: work loyalty, job satisfaction, employee performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis gambaran mengenai loyalitas kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Pengaruh secara simultan maupun parsial loyalitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BNN Kabupaten Karawang. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, metode penelitian yang digunakan adalah kausalitas dengan pendekatan survei terhadap pegawai BNN Kabupaten Karawang, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 pegawai dengan menggunakan semua populasi dijadikan sampel atau sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan data primer yang secara langsung didapat melalui kuisioner penelitian terhadap 40 pegawai. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, koefisien determinasi serta pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian bahwa loyalitas kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai memiliki klasifikasi penilaian sangat baik. Secara simultan loyalitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian masih banyak kekurangan khususnya variabel yang digunakan cenderung sederhana dan analisis hubungan yang harus dikembangkan kembali, penelitian ini tanpa mengetahui hubungan dari berbagai arah baik pengaruh langsung maupun tidak langsung. Penelitian selanjutnya harus lebih dikembangkan akan jenis variabel harus ditambah misalnya variabel mediasi atau moderator, manambah jalur pengaruh dan lebih memperluas teori yang dikaji.

Kata Kunci : loyalitas kerja, kepuasan kerja, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting dalam Badan Narkotika

Nasional (BNN) karena BNN bertanggung jawab atas penanggulangan peredaran narkotika yang merupakan ancaman serius bagi keamanan dan

kesejahteraan masyarakat. Dalam upaya melaksanakan tugasnya, BNN memerlukan SDM yang berkualitas dan terlatih untuk melakukan berbagai kegiatan pencegahan, penindakan, rehabilitasi, dan penyuluhan terkait dengan masalah narkoba. Manajemen SDM yang efektif di BNN melibatkan rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, loyalitas kerja, kepuasan kerja dan pengelolaan kinerja yang baik untuk memastikan bahwa personelnnya memiliki kompetensi yang diperlukan dalam menangani tantangan kompleks terkait dengan penyalahgunaan narkoba. Selain itu manajemen SDM yang baik di BNN juga harus memastikan bahwa keputusan-keputusan yang diambil selalu sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan, transparansi dan etika sehingga memperkuat integritas dan efektivitas lembaga dalam melaksanakan misinya. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) secara umum merujuk pada pendekatan strategis dalam mengelola aspek-aspek manusia dalam suatu organisasi. (Mangkunegara dalam Sugiarti, 2023;1).

Badan Narkotika Nasional (BNN) adalah sebuah Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba, psikotropika dan bahan adiktif lainnya. Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karawang didirikan pada Tanggal 1 Januari 2012 dan segera menjalankan roda kerja organisasinya yang sudah berjalan dengan prestasi kerja yang cukup baik. Walaupun demikian masih banyak permasalahan-permasalahan yang dihadapi seiring dengan masifnya peredaran gelap narkoba sehingga kinerja pegawai BNN dituntut untuk terus meningkatkankinerjanya. Berdasarkan penilaian kinerja pegawai

secara keseluruhan pada 6 tahun dapat dipelajari dari tabel berikut:

Tabel 1. Kinerja Pegawai BNN Kabupaten Karawang

| Tahun | Target Yang Harus Dicapai | Hasil Rata-rata Prestasi Yang Dicapai | Level | Bobot |
|-------|---------------------------|---------------------------------------|-------|--------|
| 2018 | 80 | 85 | 4 | Baik |
| 2019 | 80 | 62 | 2 | Kurang |
| 2020 | 80 | 86 | 4 | Baik |
| 2021 | 80 | 78 | 3 | Sedang |
| 2022 | 80 | 83 | 4 | Baik |
| 2023 | 80 | 82 | 4 | Baik |

Sumber : BNN Kabupaten Karawang, 2024

Berdasarkan Tabel 1 diketahui adanya penurunan kinerja dan ketidaktercapaian target kerja pada pegawai BNN Kabupaten Karawang. Data pada tahun 2019 menunjukkan hasil penilaian kinerja pegawai yang paling rendah pada level 2 dengan kategori bobot kurang. Pada tahun 2021 hasil penilaian kinerja pegawai masuk pad level 3 dengan kategori bobot sedang. Sedangkan sisanya masuk pada level baik walaupun pada hasil prestasi yang dicapai jumlah nilainya terus menurun. Kinerja pegawai merupakan faktor kunci yang memengaruhi keberhasilan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Kinerja pegawai BNN memiliki implikasi langsung terhadap kemampuan lembaga dalam melakukan kegiatan pencegahan, penindakan, rehabilitasi dan penyuluhan terkait narkoba. Kinerja pegawai yang tinggi dapat meningkatkan efektivitas operasional BNN dalam menghadapi tantangan kompleks terkait dengan penyalahgunaan narkoba, yang pada akhirnya dapat membantu mengurangi dampak negatif narkoba terhadap masyarakat. Rerung (2019:54) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi dimana kinerja pegawai adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan

organisasi. Beberapa penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa kinerja pegawai yang belum optimal banyak dipengaruhi oleh loyalitas kerja dan kepuasan kerja dari para pegawainya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Zulfikri & Trisninawati (2022) dan Widayati, Fitria & Fitriani (2020) dengan temuan menyimpulkan bahwa loyalitas kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai mengacu pada sejauh mana seseorang mencapai tujuan, tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Evaluasi kinerja menjadi instrumen penting dalam mengukur sejauh mana pegawai mencapai hasil yang diinginkan dan seberapa efektif mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai adalah loyalitas kerja dan kepuasan kerja (Tiwari, S, 2016). Loyalitas kerja mengacu pada kesetiaan, dedikasi, dan keterikatan seorang pegawai terhadap perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Loyalitas kerja menciptakan hubungan positif antara pegawai dan perusahaan, yang dapat berdampak pada produktivitas, retensi pegawai dan iklim kerja secara keseluruhan. Loyalitas kerja merupakan aspek penting dalam hubungan antara seorang pegawai dengan organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini menciptakan fondasi yang kokoh dalam membangun hubungan yang positif antara pegawai dan organisasi yang pada gilirannya dapat memiliki dampak yang signifikan pada produktivitas, retensi pegawai dan iklim kerja secara keseluruhan. Ketika seorang pegawai merasa loyal terhadap organisasi, mereka cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka, meningkatkan produktivitas individu dan kolaboratif. Selain itu loyalitas kerja

juga memainkan peran penting dalam memengaruhi retensi pegawai dengan meminimalkan turnover dan meningkatkan stabilitas tenaga kerja. Hasibuan (2021:210) menyatakan bahwa loyalitas kerja pegawai adalah keragaman peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi.

Lebih dari sekadar mempengaruhi kinerja individu, loyalitas kerja juga memiliki dampak yang luas pada iklim kerja secara keseluruhan. Ketika karyawan merasa loyal terhadap perusahaan, mereka cenderung lebih berkontribusi secara positif terhadap budaya organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, mendukung dan produktif. Loyalitas kerja juga dapat meningkatkan kepercayaan antara manajemen dan pegawai, memperkuat hubungan timbal balik yang sehat dan mempromosikan komunikasi yang terbuka dan transparan. Dengan demikian loyalitas kerja bukan hanya menguntungkan secara individu, tetapi juga berkontribusi secara positif pada keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan secara keseluruhan. Maulida dan Askiah. (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja pegawai dengan temuan yang menjelaskan bahwa loyalitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja adalah tingkat kebahagiaan dan kepuasan pribadi yang dirasakan oleh seorang pegawai terhadap pekerjaannya dan kondisi kerja di tempat ia bekerja. Ini mencakup perasaan positif terhadap aspek-aspek tertentu dari pekerjaan, termasuk tugas-tugas yang diemban, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kebijakan organisasi dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi pengalaman kerja (Asbari, M, 2023). Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap

pekerjaannya, yang dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang mereka hadapi dilingkungan kerja tempatnya bekerja, Harahap & Tirtayasa (2020). Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak positif pada kesehatan fisik dan mentalnya. Bungaran & Hartini (2023).

Meskipun telah ada banyak penelitian yang mengeksplorasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai, bukti empiris yang mendukung pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai terus berkembang. Sejumlah studi empiris menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. sebuah penelitian oleh Indrawati(2013) menemukan pengaruh antara kepuasan kerja dan kinerja kerja yang diukur dengan kinerja kuantitatif dan kualitatif di tempat kerja. Di samping itu studi-studi terbaru seperti yang dilakukan oleh Nurrohmat dan Lestari (2021) juga menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian bukti empiris yang ada secara konsisten menegaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pegawai yang loyal dan puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki motivasi yang tinggi untuk memberikan kontribusi maksimal. Mereka merasa terhubung secara emosional dengan organisasi dan memiliki keinginan intrinsik untuk mencapai tujuan perusahaan. Pegawai yang puas dan loyal lebih mungkin memiliki ketahanan terhadap stres. Mereka cenderung menghadapi tantangan dengan lebih baik dan dapat tetap produktif bahkan dalam situasi

yang menantang. Melibatkan pegawai, memberikan pengakuan, menyediakan peluang pengembangan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dapat membantu memperkuat loyalitas dan kepuasan kerja yang pada gilirannya akan mendukung peningkatan kinerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Manajemen merujuk pada serangkaian aktivitas dan praktik yang digunakan untuk mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengawasi sumber daya manusia dan materi guna mencapai tujuan organisasi. Manajemen melibatkan berbagai fungsi, konsep, dan prinsip untuk efektif dan efisien mengelola operasi organisasi (Richard, 2020). Manajemen bukan hanya tentang kepemimpinan dan pengambilan keputusan, tetapi juga mencakup aspek-aspek organisasional yang lebih luas. Dalam konteks organisasi, manajemen merupakan fungsi penting untuk mencapai tujuan dan menjaga keberlanjutan operasional. Fungsi manajemen adalah manajemen melibatkan proses perencanaan di mana tujuan organisasi ditetapkan, strategi dirumuskan, dan rencana tindakan dibuat. Perencanaan membantu organisasi menetapkan arah dan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Mencakup pengaturan dan pengelompokan sumber daya, termasuk manusia, waktu, dan materi, untuk mencapai tujuan organisasi. Pengorganisasian melibatkan pembentukan struktur organisasi dan penugasan tugas. Penggerakan melibatkan aspek kepemimpinan dan pengarahan sumber daya manusia untuk melaksanakan rencana dan mencapai tujuan. Ini mencakup komunikasi, motivasi, dan pengarahan para anggota tim (Anger, 2020).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah disiplin ilmu dan praktik manajemen yang fokus pada pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. MSDM mencakup berbagai kegiatan yang dirancang untuk mengoptimalkan kontribusi dan kesejahteraan pegawai sehingga mereka dapat mencapai tujuan organisasi dengan efektif (Ajabar, 2020). MSDM terlibat dalam upaya untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kapabilitas pegawai. Ini melibatkan pelatihan, pembinaan, pendidikan, dan program pengembangan karir. Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, mengembangkan potensi pegawai, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Keseluruhan, MSDM berkontribusi pada penciptaan dan pemeliharaan kebudayaan organisasi yang positif dan berkelanjutan (Wahyudi S. G., 2020).

Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja adalah kesetiaan, keterikatan dan komitmen seorang individu terhadap pekerjaannya dan organisasi tempat dia bekerja. Loyalitas ini mencakup rasa kewajiban dan keinginan untuk berkontribusi secara positif terhadap kesuksesan perusahaan atau organisasi. Loyalitas kerja mencakup rasa kesetiaan dan kewajiban terhadap organisasi tempat seseorang bekerja. Ini menciptakan ikatan emosional yang kuat antara pegawai dan perusahaan (Mahaputra, M. R., 2022). Loyalitas kerja menciptakan identifikasi diri pegawai dengan nilai-nilai, budaya, dan tujuan organisasi. Pegawai yang loyal merasa bahwa pekerjaan mereka mencerminkan identitas dan nilai-nilai pribadi. Loyalitas kerja memberikan manfaat baik bagi pegawai maupun

organisasi. Bagi pegawai, itu dapat menciptakan stabilitas pekerjaan, pengembangan karir yang berkelanjutan, dan kepuasan kerja. Bagi organisasi, loyalitas pegawai dapat mengurangi turnover, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan budaya organisasi yang positif (Darko, 2018). Indikator loyalitas kerja karyawan sebagai berikut: ketaatan dalam menjalankan peraturan; mampu bekerja dengan baik; tepat waktu; berani mengambil resiko; memberikan ide kreatif tanpa paksaan; melaksanakan tugas tanpa paksaan; dan melaporkan hasil kerja pada atasan (Athar et al, 2014).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mengacu pada tingkat kebahagiaan, kepuasan dan kecukupan yang dirasakan oleh seorang individu terhadap pekerjaannya dan kondisi kerja di tempat ia bekerja. Ini mencakup perasaan positif terhadap berbagai aspek dari pekerjaan, mulai dari tugas-tugas yang diemban hingga hubungan dengan rekan kerja, atasan, dan lingkungan kerja secara keseluruhan (Sufri, M. M., 2022). Kepuasan kerja seringkali terkait dengan sejauh mana tugas dan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan minat, keterampilan, dan harapan pegawai. Kepuasan kerja memiliki dampak positif tidak hanya pada pegawai secara individu, tetapi juga pada organisasi secara keseluruhan. Pegawai yang puas cenderung lebih produktif, lebih terlibat, dan cenderung tetap setia pada organisasi. Oleh karena itu, perusahaan sering berupaya untuk meningkatkan kondisi kerja dan lingkungan agar dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai. Dengan indikatornya yaitu komitmen, tujuan, partisipasi kerja, hubungan, menghargai rekan kerja, meningkatkan upaya mereka sendiri (Pits, M.J, 2018).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merujuk pada sejauh mana seorang pegawai memenuhi tujuan pekerjaannya dan sejauh mana hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja pegawai mencakup berbagai aspek, termasuk produktivitas, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, inisiatif, kolaborasi, dan dampak positif terhadap tujuan organisasi. Kualitas pekerjaan mengacu pada sejauh mana hasil kerja memenuhi atau melampaui standar kualitas yang ditetapkan. Ini mencakup akurasi, ketelitian, dan keunggulan dalam pelaksanaan tugas (Nadia, 2018). Pegawai yang menunjukkan inisiatif dan kreativitas dalam pendekatan mereka terhadap pekerjaan dapat memberikan kontribusi positif terhadap inovasi dan perkembangan organisasi. Kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, baik secara lisan maupun tertulis, merupakan faktor penting dalam kinerja pegawai. Komunikasi yang efektif membantu mencegah ketidakpahaman dan memfasilitasi kerjasama. Evaluasi kinerja pegawai adalah alat manajemen yang penting untuk mengidentifikasi kekuatan, area pengembangan, dan memberikan bimbingan untuk pertumbuhan profesional. Evaluasi ini membantu organisasi untuk memastikan bahwa pegawai berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian (Nurjaya, 2020).

KERANGKA BERPIKIR

Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Loyalitas kerja dapat memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai dan menciptakan atmosfer kerja yang lebih produktif. Pegawai yang loyal cenderung memiliki motivasi yang tinggi untuk memberikan kontribusi maksimal karena mereka merasa terikat secara emosional dan psikologis dengan organisasi. Rasa tanggung jawab terhadap tempat kerja dapat meningkatkan tingkat motivasi. Pegawai yang loyal memiliki komitmen yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Mereka lebih cenderung berfokus pada pencapaian tujuan jangka panjang dan berpartisipasi secara aktif untuk mendukung keberhasilan organisasi (Nurjanah, 2023). Loyalitas kerja seringkali terkait dengan kepuasan kerja. Pegawai yang merasa terikat dengan organisasi memiliki kecenderungan lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja. Pegawai yang loyal cenderung memiliki pemikiran jangka panjang dan berfokus pada keberlanjutan kesuksesan organisasi. Mereka lebih mungkin berinvestasi dalam pengembangan keterampilan dan kontribusi jangka panjang (Ateq, 2023).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi. Kepuasan kerja menciptakan dorongan internal untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Kepuasan kerja seringkali terkait erat dengan komitmen terhadap organisasi (Rindi, et al, 2019). Pegawai yang puas cenderung merasa terikat dan bersedia berkontribusi lebih banyak untuk mencapai tujuan organisasi.

Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung tetap dalam organisasi. Hal ini mengurangi tingkat pergantian pegawai, yang dapat memengaruhi kestabilan dan kelangsungan operasional organisasi (Nurjaya, 2020). Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka mungkin lebih cenderung untuk berpartisipasi dalam proses inovasi dan menghasilkan ide kreatif. Kepuasan kerja dapat merangsang kreativitas dan pemikiran inovatif. Dengan meningkatkan kepuasan kerja, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja tinggi, keberlanjutan, dan kebahagiaan pegawai. Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja bisa melibatkan pemahaman terhadap kebutuhan dan harapan pegawai serta menyediakan dukungan dan sumber daya yang diperlukan (Nabawi, R, 2019).

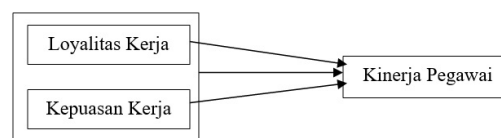
Pengaruh Loyalitas Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Loyalitas kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang loyal dan puas cenderung memiliki motivasi yang tinggi untuk memberikan kontribusi maksimal. Kepuasan kerja memberikan kepuasan pribadi, sementara loyalitas kerja menciptakan keterikatan emosional dengan organisasi, keduanya dapat menjadi pendorong motivasi yang kuat. Pegawai yang merasa loyal terhadap organisasi dan merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Keterlibatan ini dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Pegawai yang loyal dan puas cenderung lebih cenderung tetap di organisasi. Ini dapat mengurangi tingkat pergantian pegawai, yang dapat

berdampak positif pada kontinuitas operasional dan stabilitas organisasi (Sartika, D, 2023).

Kepuasan kerja dan loyalitas kerja dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan keterampilan dan pertumbuhan profesional. Pegawai yang merasa puas dan loyal lebih cenderung untuk berinvestasi dalam pengembangan diri mereka dan mencapai kinerja yang berkelanjutan. Kepuasan dan loyalitas kerja membantu membentuk hubungan kerja yang positif di antara anggota tim. Ini dapat meningkatkan kolaborasi dan efektivitas tim, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk kinerja yang lebih baik. Dalam menyelaraskan loyalitas kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendukung, dan merangsang produktivitas yang berkelanjutan. Strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mendukung loyalitas dan kepuasan kerja dapat memiliki dampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi. Pegawai yang loyal dan puas lebih cenderung untuk menanggapi tantangan dan konflik dengan cara yang konstruktif. Hubungan yang positif ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih damai dan produktif (Parayitam, S, 2021)

Untuk lebih jelasnya untuk model kerangka berpikir adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, metode penelitian yang digunakan adalah kausalitas dengan pendekatan survei terhadap pegawai

BNN Kabupaten Karawang, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 pegawai dengan menggunakan full sampling atau semua populasi dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan data primer yang secara langsung didapat melalui kuisioner penelitian terhadap 40 pegawai. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, koefisien determinasi, pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil

Berikut ini merupakan karakteristik responden penelitian disajikan dalam bentuk table:

Tabel 2. Karakteristik Responden

| Uraian | Profil Responden | Jumlah | Persentase |
|---------------|------------------|--------|------------|
| Pendidikan | SMA | 7 | 17,50% |
| | D3 | 9 | 22,50% |
| | S1 | 20 | 50,00% |
| | S2 | 4 | 10,00% |
| | < 1 Tahun | 0 | 0,00% |
| Lama Bekerja | 1 – 5 Tahun | 13 | 32,50% |
| | >5 Tahun | 27 | 67,50% |
| Jenis Kelamin | Laki-laki | 21 | 52,50% |
| | Perempuan | 19 | 47,50% |
| Usia | < 35 Year Old | 18 | 45,00% |
| | 35 – 45 Year Old | 12 | 30,00% |
| | >45 Year Old | 10 | 25,00% |
| | | | |

Sumber: Hasil olah peneliti, 2024

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (content) dari suatu instrumen dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian

Dari uji validitas mengenai Loyalitas Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y) berdasarkan hasil pengujian melalui

SPSS versi 26 di peroleh hasil r tabel sebesar 0.3044 dengan hasil r hitung $> r$ tabel. Sehingga uji validasi Loyalitas Kerja terpenuhi (Valid).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukan suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data (Arikunto, 2014: 154).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | N of Items | Nilai Kritis | Keterangan |
|-----------------|------------------|------------|--------------|------------|
| Loyalitas Kerja | 0,939 | 15 | 0,6 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja | 0,778 | 15 | 0,6 | Reliabel |
| Kinerja Pegawai | 0,676 | 15 | 0,6 | Reliabel |

Sumber: Hasil olah peneliti, 2024

Dari hasil uji reliabilitas angka yang diperoleh hasil cronbach alpha $> 0,6$. Sehingga uji realibilitas terpenuhi (Reliabel).

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil yang di dapat dari hasil pengolahan SPSS versi 26 memperlihatkan data yang diperoleh berada menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi, maka data berdistribusi normal dan dari nilai $asmly\ sig\ 0,200 > 0,05$ maka data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian SPSS versi 26 mendapatkan hasil pada kolom tolerance menunjukan bahwa Loyalitas Kerja ($0,670 > 0,10$) dan Kepuasan Kerja ($0,670 > 0,10$) selain itu pada kolom VIF Loyalitas Kerja ($1,493 < 10$) dan Kepuasan Kerja ($1,493 < 10$). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Loyalitas Kerja dan Kepuasan Kerja tidak terjadi multikolinearitas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi

3. Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil data yang telah diolah, dapat diketahui pola yang serta titik menyebar diatas dan dibawah anggota 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

4. Uji Autokorelasi

Berdasarkan nilai durbin watson sebesar $1,525 < 2$ maka tidak terjadi autokorelasi

Berdasarkan pengujian asumsi klasik maka dapat disimpulkan data penelitian layak menggunakan regresi berganda, karena data berdistribusi normal, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi multikolinearitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengaruh Loyalitas Kerja dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan output SPSS 26 new version, diperoleh persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

$$Y = 28,256 + 0,053 X_1 + 0,647 X_2 + e$$

Interprestasi:

- a. Konstanta sebesar 28,256 menunjukkan bahwa jika tidak terjadi peningkatan dalam variabel Loyalitas Kerja dan Kepuasan Kerja maka Kinerja Pegawai sebesar 28,256.
- b. Koefisien regresi Loyalitas Kerja (X_1) sebesar 0,053 artinya setiap kenaikan 1 satuan Loyalitas Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,053 satuan. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan Loyalitas Kerja akan menurunkan Kinerja Pegawai sebesar 0,053 satuan. Dengan asumsi Kepuasan Kerja tetap.
- c. Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,647 artinya setiap kenaikan 1 satuan Kepuasan Kerja akan menaikkan Kinerja Pegawai sebesar 0,647 satuan. Sebaliknya setiap penurunan 1 satuan Kepuasan

Kerja akan menurunkan Kinerja Pegawai sebesar 0,647 satuan.

Dengan asumsi Loyalitas Kerja tetap.

Berdasarkan output SPSS diketahui bahwa nilai korelasi simultan Loyalitas Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,987. Nilai korelasi tersebut termasuk dalam kategori sangat kuat. Nilai korelasi Loyalitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai positif artinya meningkatkan Loyalitas Kerja dan Kepuasan Kerja dapat pula meningkatkan Kinerja Pegawai dan sebaliknya, penurunan Loyalitas Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersamaan atau simultan dapat pula menurunkan Kinerja Pegawai.

Berdasarkan output SPSS, nilai R-Square adalah sebesar 0,974 atau 97,4%. Artinya besarnya pengaruh Loyalitas Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan sebesar 97,4% terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya sebesar 2,6% adalah pengaruh faktor lain misalnya gaji, pelatihan dan tunjangan.

Berdasarkan output SPSS, nilai sig F sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung sebesar $705,407 > 3,45$, artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Loyalitas Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara nyata Loyalitas Kerja dan Kepuasan Kerja mampu meningkatkan Kinerja Pegawai.

Pengaruh Loyalitas Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Loyalitas Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai dilihat dengan cara membandingkan nilai t tabel dan t hitung. Hasil perhitungan Loyalitas Kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,000 < \text{sig } \alpha 0,05$ dan $4,006 > 1,984$. Dengan demikian H_a diterima dan H_0

ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Loyalitas Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai dilihat dengan cara membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Hasil perhitungan Kepuasan Kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,000 < \text{sig } \alpha 0,05$ dan $28,270 > 1,984$. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pembahasan

Loyalitas Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara nyata Loyalitas Kerja dan Kepuasan Kerja mampu meningkatkan Kinerja Pegawai. Pegawai yang loyal dan puas cenderung memiliki tingkat motivasi yang tinggi dan komitmen terhadap organisasi. Motivasi dan komitmen ini dapat mendorong pegawai untuk berusaha mencapai tujuan organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Kepuasan kerja dan loyalitas kerja berkontribusi pada kesejahteraan psikologis pegawai (Supardin, L, 2022). Pegawai yang merasa puas dan loyal cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi, yang dapat memungkinkan mereka untuk fokus dan berkinerja lebih baik. Loyalitas kerja dan kepuasan kerja dapat menciptakan kondisi di mana pegawai merasa diberdayakan (Salain, 2021). Pemberdayaan dapat meningkatkan kinerja pegawai karena mereka merasa memiliki tanggung jawab

dan peran yang signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. loyalitas kerja dan kepuasan kerja dapat secara positif memengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi yang fokus pada meningkatkan loyalitas dan kepuasan pegawai seringkali mengalami peningkatan kinerja dan keberlanjutan jangka panjang (Ismail, 2023).

Secara parsial Loyalitas Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Loyalitas merupakan sikap yang patuh dan setia terhadap perusahaannya, loyalitas pegawai memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Loyalitas memberikan pengaruh positif lebih besar terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa loyalitas pegawai memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai. Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya (Hartika, 2023).

Secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi atau perasaan positif yang muncul dari persepsi seorang pegawai mengenai pekerjaan yang mereka lakukan untuk perusahaan. Dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Nurjaya, 2020). Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Hubungan tersebut mengartikan bahwa semakin

puas pegawai kepada perusahaan, maka performa kerja dan hasil kerja yang di tunjukkan akan semakin baik atau sebaliknya. Jika seseorang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya maka semangat kerjanya akan semakin meningkat. Dorongan tersebut dapat memudahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja, karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja. Apabila kepuasan kerja tercapai maka kinerja pegawai akan tinggi, begitupula sebaliknya (Nabawi, R, 2019).

PENUTUP

Kesimpulan

Loyalitas Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial Loyalitas Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Loyalitas Kerja dan Kepuasan Kerja terbukti secara nyata memberikan pengaruh positif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

IMPLIKASI

Implikasi teoritis yang dapat memberikan wawasan mendalam tentang hubungan antara variabel-variabel tersebut. Konsep loyalitas kerja secara erat terkait dengan teori komitmen organisasional. Implikasinya adalah bahwa pegawai yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi akan memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi. Mereka lebih mungkin untuk bersikap terikat terhadap tujuan, nilai, dan budaya organisasi. Tingkat kepuasan

kerja secara positif berkorelasi dengan tingkat produktivitas. Implikasinya adalah bahwa pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif, memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap tujuan organisasi.

Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah pimpinan dapat merancang program-program yang bertujuan untuk meningkatkan loyalitas pegawai, seperti program penghargaan, peluang pengembangan karir, dan insentif yang dapat meningkatkan ikatan pegawai dengan organisasi. Upaya ini dapat membantu mengurangi turnover dan mempertahankan keberlanjutan tenaga kerja yang stabil. Pimpinan perlu melakukan analisis mendalam untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Survei kepuasan kerja, wawancara exit, dan dialog terbuka dengan pegawai dapat membantu dalam mengidentifikasi masalah dan memperbaiki kondisi yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja.

PANDUAN SELANJUTNYA

PENELITIAN

Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi bagaimana faktor-faktor kontekstual dan budaya memoderasi hubungan antara loyalitas kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Pertimbangan budaya, nilai-nilai organisasi, dan perbedaan dalam lingkungan kerja dapat memberikan wawasan yang berharga. Penelitian dapat menggali bagaimana perkembangan teknologi, perubahan dalam cara bekerja, dan lingkungan kerja yang berubah memengaruhi loyalitas, kepuasan, dan kinerja pegawai. Misalnya, dampak dari kerja jarak jauh, teknologi yang memungkinkan fleksibilitas, dan perubahan dalam dinamika tim. Penelitian dapat lebih fokus pada aspek psikologis dan emosional dari loyalitas

kerja dan kepuasan kerja, termasuk elemen seperti ikatan emosional dengan organisasi, kebahagiaan di tempat kerja, dan dampak psikologis dari pengalaman kerja yang positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhika, I. N. R., Rihayana, I. G., & Salain, P. P. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Gemilang Denpasar. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 4(2), 114-122.
- Agus Wahyudi S. G., (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bali: CV. Noah
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV. Budi Utama
- Ali Ateq. (2023). "Impact of employee loyalty on job performance: Mediating role of job satisfaction on the example of Zain company, Bahrain". *Problems and Perspectives in Management*, Volume 21, Issue 2, 2023
- Andika Rindi, et al. (2019). The Influence of Work Motivation and Job Competition on Work Productivity Through Job Satisfaction as Intervening Variables in Employees of the University of Pembangunan Panca Budimedan. *Journal of Management Tools*, 11(1), 189–204. <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/513/485>
- Aruldoss, A., Kowalski, KB, & Parayitam, S. (2021). The relationship between quality of work life and work-life-balance mediating the role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, 18(1), 36-62.
- Asmawiyah, Mukhtar, A., & Nurjaya. (2020). The Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Nusantara Plantation XIV Makassar. *Journal of Mirai Management*, 5(2), 388–401.
- Asmawiyah, Mukhtar, A., & Nurjaya. (2020). The Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Nusantara Plantation XIV Makassar. *Journal of Mirai Management*, 5(2), 388–401.
- Ayu Desi Indrawati. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 7, No. 2, Agustus 2013
- Daft L, Richard. (2020). *Manajemen*. Jakarta : Erlangga
- Eka Nurjanah. (2023). Literature Review: The Influence of Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction, and Employee Loyalty on Employee Performance. *Nusantara Journal of Behavioral and Social Science*. 2023; 2(4): 111-116 ISSN 2828-1039 (print), ISSN 2828-0733 (online) <https://doi.org/10.47679/njbss.202341>.
- Endang Sugiarti. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Mengelola Potensi untuk Keunggulan Kompetitif*. PT Dewangga Energi Internasional. Bekasi.
- Frempong, Lady Nadia, Wonder Agbenyo, and Peter Ajei Darko. (2018). The Impact of Job Satisfaction On Employees' Loyalty and Commitment: A Comparative Study Among Some

- Selected Sector in Ghana. *European Journal of Business Management*.
- Hajiali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57-69.
- Hartika, A., Fitridiani, M., & Asbari, M. (2023). The Effect of Job Satisfaction and Job Loyalty on Employee Performance: A Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(3), 9–15. <https://doi.org/10.4444/jisma.v2i3.309>
- Kuncorowati, H. ., Noor Rokhmawati, H. ., & Supardin, L. (2022). The Effect of Job Satisfaction and Employee Loyalty on Employee Performance. *PENANOMICS: International Journal of Economics*, 1(3), 301–310. <https://doi.org/10.56107/penanomics.v1i3.50>
- Nabawi, R. (2019). The influence of the work environment, job satisfaction and workload on employee performance. *Maneggio: Scientific Journal of Master of Management*, 2(2), 170-183.
- Nadi Nadia. (2018). The Impact of Job Satisfaction on Employees' Loyalty and Commitment: A Comparative Study Among Some Selected Sectors in Ghana. *European Journal of Business and Management* www.iiste.org ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.10, No.12, 2018
- Rajput, S., Singhal, M., & Tiwari, S. (2016). Job satisfaction and employee loyalty: A study of academicians. *Asian Journal of Management*, 7(2), 105-109.
- Reiza Adelia Maulida dan Askiah Askiah. (2020). Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mahakam Berlian Samjaya. Vol. 2 No. 1 (2020): Borneo Student Research.
- Roni Anger. (2020). Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi. Kepanjen: AE Publishing.
- Rosadin, A. A. S., & Gulo, T. K. (2023). The Influence of Job Satisfaction and Job Loyalty of Employees (Sewing Operator) on Employee Performance at PT. Sansan Saudaratex Jaya Cimahi. *Jurnal EMT KITA*, 7(4), 925–930. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i4.1522>
- Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2022). Effect of job satisfaction, employee loyalty and employee commitment on leadership style (human resource literature study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 762-772.
- Setyadi, B., & Sartika, D. (2023). The Effect Of Employee Engagement And Job Satisfaction On Employee Loyalty In The Cement Industry. *Jurnal Ekonomi*, 12(3), 1806–1813. Retrieved from <https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/2596>
- Smith, S.A., Patmos, A., & Pits, M.J. (2018). Communication Channel Satisfaction, Personality, and Job Satisfaction for Teleworking Employees. *International Journal of Business Communication*, 55(1). 44-68.
- Taufiq Romadon, Nandang, Zenita Apriani. (2023). Analisis

- Kepuasan Kerja Karyawan Kontrak Perum Peruri Karawang. *J-MAS Jurnal Manajemen dan Sains*, 8(1), 2023: 807-813. DOI: <http://dx.doi.org/10.33087/jmas.v8i1.1015>
- Wagas, Athar et al. (2014). Factors Influencing Job Satisfaction and Its Impact On Job Loyalty. *International Journal of Learning & Development: Macrothink Institute*
- Wahyu Adi Ismail. (2023). The Influence Of Competence, Loyalty And Job Satisfaction On Employee Performance Through Work Environment As Invervening Variables Inpt Propernas Griya Utama. *International Journal of Global Accounting, Management, Education, and Entrepreneurship (IJGAME2)*. Vol. 4, No. 1
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 251–257. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.29>
- Zulfikri, K. ., & Trisninawati, T. (2022). Pengaruh Loyalitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT TIKI Palembang . *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(4), 4733–4745. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i4.6224>