

Pengaruh Kepuasan Kerja, Sikap Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Sawit Indah Kabupaten Batu Bara

Lenny Williani¹⁾, Abdul Rahman²⁾,

^{1,2} Universitas Asahan, Indonesia

Email: lennywilliani3@gmail.com¹, hjabdrahman30@gmail.com²

Abstract: *This study aims to determine the partial effect of job satisfaction, work attitude and work loyalty on employee performance at PT. Buana Sawit Indah, Batu Bara Regency. This type of research is quantitative, data analysis uses multiple linear regression, and involves a sample of 58 respondents determined by the slovin method from a total of 139 employees. The results of the t-test prove that H_0 is rejected while H_1 is accepted, namely partially job satisfaction influences employee performance with a t-value (7.832) > t-table (2.004), work attitude influences employee performance with a t-value (2.533) > t-table (2.004) and work loyalty influences employee performance with a t-value (3.042) > t-table (2.004). The F-test results prove that H_0 is rejected while H_2 is accepted, namely that job satisfaction, work attitude, and work loyalty influence employee performance, with the calculated F value > F table (34.662 > 2.78). The results of the coefficient of determination analysis (R^2 test) show that the adjusted R-square value is 0.639, meaning that the variables of job satisfaction, work attitude, and work loyalty contribute 63.9% to employee performance, while the remaining 36.1% is influenced or explained by other variables not included in this study.*

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial kepuasan kerja, sikap kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Sawit Indah Kabupaten Batu Bara. Jenis penelitian kuantitatif, analisis data menggunakan regresi linear berganda, serta melibatkan sampel sebanyak 58 responden yang ditentukan dengan metode slovin dari total 139 karyawan. Hasil uji-t membuktikan H_0 ditolak sementara H_1 diterima yaitu secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} (7,832) > t_{tabel} (2,004), sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} (2,533) > t_{tabel} (2,004) serta loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} (3,042) > t_{tabel} (2,004). Hasil uji-F membuktikan H_0 ditolak sementara H_2 diterima yaitu secara kepuasan kerja, sikap kerja dan loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai F_{hitung} > F_{tabel} (34,662 > 2,78). Hasil analisis koefisien determinasi (uji- R^2) membuktikan bahwa nilai adjusted R square adalah 0,639, artinya variabel kepuasan kerja, sikap kerja dan loyalitas kerja mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 63,9%, sedangkan 36,1% selebihnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.*

Keywords: *Job Satisfaction, Work Attitude, Work Loyalty, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan istilah personal sebagai penggerak utama kegiatan operasional yang berperan cukup sentral dalam tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi atau perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka tidak akan tercipta berbagai kegiatan produksi yang menjadi landasan utama berdirinya perusahaan. Karyawan adalah sebutan bagi tenaga kerja yang

menjalankan pekerjaan di suatu perusahaan. Hal penting dan utama yang harus dicapai oleh seorang karyawan kepada perusahaan tempat dirinya bekerja, yaitu kinerja yang dikaitkan dengan bagaimana setiap karyawan melaksanakan dan menyelesaikan tanggung jawabnya selama periode tertentu.

Kinerja karyawan merupakan berbagai potensi yang dimiliki setiap individu pada setiap tanggung jawab dan tugas yang diberikan suatu organisasi kepadanya. Setiap perusahaan menginginkan seluruh karyawan fokus dalam bekerja sesuai pada kemampuan masing-masing yang dimiliki agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal, namun masalah kinerja yang dihasilkan karyawan kerap terjadi pada sejumlah perusahaan di seluruh daerah di Indonesia. Masalah kinerja karyawan tersebut merupakan fenomena masalah yang harus ditanggung setiap perusahaan yang mengalaminya, karena pada kinerja karyawan, parameter atau indikator untuk mengukurnya terdiri dari Kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Hal ini seperti pada PT. Buana Sawit Indah, yaitu suatu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dengan luas area tanam 1.107,95 hektar dan pabrik kelapa sawit (PKS) yang beralamat di di Desa Perkebunan Petatal, Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara dengan jumlah tenaga kerja atau karyawan sebanyak 139 orang.

Masalah kinerja karyawan yang terjadi pada PT. Buana Sawit Indah Kabupaten Batu Bara diketahui dari hasil wawancara dengan manajer yang menyebutkan bahwa selama dua tahun berturut-turut, yaitu pada tahun 2024 dan 2025, hasil *crude palm oil* (CPO) yang dihasilkan menurun yang menyebabkan perusahaan mengalami defisit pada laba perusahaan. Fenomena masalah menurunnya kinerja karyawan ini dihubungkan dengan beberapa faktor yang telah dianalisa berdasarkan hasil wawancara dan observasi. Salah satu faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan tersebut diduga bersumber dari kepuasan kerja yang menurun. Kepuasan kerja merupakan rasa puas atau tidak puas karyawan setelah menyelesaikan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang menurun dibuktikan dengan jumlah pelanggaran kerja karyawan yang masuk dan pulang kerja, hal ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang kurang disiplin dalam hal kehadiran. Karyawan PT. Buana Sawit Indah Kabupaten Batu Bara sangat sulit untuk berkarir karena promosi jabatan yang jarang diberikan, kemudian ketidakpuasan dirasakan dari rekan-rekan kerja yang kurang dalam bekerja sama dan bersifat individu.

Menurut Avianti (2024), bahwa kepuasan kerja yaitu suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan cinta terhadap pekerjaannya yang harus diciptakan sebaik-baiknya agar dedikasi, moral kerja dan kedisiplinan dapat diterapkan secara fundamental. Menurut Rachman (2018), pengertian kepuasan kerja adalah sikap karyawan dalam menerima berbagai evaluasi pada pekerjaan karena hal tersebut merupakan faktor penting yang dapat memberi dampak pada kepuasan hidup karena sebagian besar waktunya dihabiskan pada tempatnya bekerja. Menurut Kaswan (2017), bahwa

sikap merupakan kumpulan perasaan, kepercayaan dan pemikiran yang dipegang orang tentang bagaimana berperilaku pada saat ini mengenai pekerjaan dan organisasi. Menurut Daryanto (2018), bahwa sikap kerja adalah suatu tindakan yang akan dilakukan individu serta segala hal yang harus diselesaikan yang sebanding dengan upaya yang dikeluarkan.

Menurut Darmawan (2018), bahwa loyalitas kerja adalah kemampuan dan tekad untuk ikut dengan rasa tanggung jawab, penuh kesadaran dan kesanggupan yang ditunjukkan dalam menyikapi pekerjaan yang dilaksanakan sehari-hari. Loyalitas kerja menurut Suhendi (2017;) yakni suatu komitmen yang terbentuk atas kesadaran pribadi yang ditunjukkan dengan pengabdian dan rasa cinta terhadap pekerjaan dan organisasi sebagai penyedia pekerjaan. Menurut Adhari (2020), bahwa kinerja karyawan merupakan capaian hasil dari fungsi tugas-tugas tertentu atau kegiatan yang dikhususkan kepada karyawan selama periode yang telah ditentukan dengan menunjukkan mutu dan kuantitas atas pekerjaan itu sendiri. Menurut Rerung (2019), bahwa kinerja karyawan merupakan kumpulan hasil pekerjaan individu maupun kelompok kerja melalui rangkaian pengamatan dan evaluasi yang ditentukan dari seberapa besar kontribusi yang diberikan.

Menurut Avianti (2024), kinerja ditentukan dari beberapa hal, salah satunya adalah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Hal ini menjadi parameter bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan akan memberi dampak pada seberapa besar tingkat kinerja yang dihasilkan, sehingga kepuasan kerja menjadi tolak ukur keberhasilan organisasi dalam upaya mencapai tujuannya. Menurut Wibowo (2019) menjelaskan bahwa sikap kerja dapat dijadikan indikator apakah suatu pekerjaan berjalan lancar atau tidak. Jika sikap kerja dilaksanakan dengan baik, pekerjaan akan berjalan lancar. Penerapan sikap kerja dapat menentukan hasil kerja dan penilaian kinerja bagi setiap karyawan dalam organisasi. Chaerudin (2020) berpendapat bahwa loyalitas karyawan adalah harapan seluruh manajemen organisasi, artinya apabila karyawan tidak memiliki sikap loyalitas pada organisasi, maka akan memberikan dampak buruk pada capaian organisasi, karena menurunnya loyalitas berbanding lurus dengan rendahnya tingkat kinerja yang dihasilkan karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sifat deskriptif untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, sikap kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan di PT. Buana Sawit Indah, Desa Perkebunan Petatal, Kecamatan Talawi, Kabupaten Batu Bara pada 2 Januari – 12 Maret 2026. Populasi penelitian berjumlah 139 karyawan tetap, sedangkan sampel sebanyak 58 responden ditentukan menggunakan teknik purposive sampling dan rumus Slovin dengan kriteria karyawan tetap yang telah bekerja minimal satu tahun.

Data penelitian terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi, wawancara, dokumentasi perusahaan, dan penyebaran kuesioner kepada responden. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari jurnal, buku, dan sumber internet yang relevan dengan penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan Uji validitas, Uji Reliabilitas dan Analisis Regresi berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif terhadap 58 responden menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 22,87 dengan nilai minimum 20 dan maksimum 30 serta standar deviasi 2,621. Variabel lingkungan kerja memiliki rata-rata 20,78 dengan nilai terendah 17 dan tertinggi 24 serta standar deviasi 1,910. Sementara itu, budaya kerja memperoleh nilai rata-rata 15,81 dengan nilai minimum 13 dan maksimum 19 serta standar deviasi 1,388. Pada variabel komitmen kerja, diperoleh nilai rata-rata sebesar 16,72 dengan nilai terendah 14 dan tertinggi 23 serta standar deviasi 1,446. Secara umum, hasil deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki penyebaran data yang relatif baik dan stabil.

Uji validitas membandingkan nilai r_{hitung} (*corrected item total correlation*) dengan nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2 = 58 - 2 = 56$ (0,2586) melalui tanggapan 58 responden dengan tabulasi data pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil uji validitas			
Item Pernyataan Pada Kuesioner	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan Uji Validitas
P1	0,451	0,2586	Valid
P2	0,600	0,2586	Valid
P3	0,514	0,2586	Valid
P4	0,479	0,2586	Valid
P5	0,452	0,2586	Valid
P6	0,364	0,2586	Valid
P7	0,297	0,2586	Valid
P8	0,428	0,2586	Valid
P9	0,303	0,2586	Valid
P10	0,523	0,2586	Valid
P11	0,319	0,2586	Valid
P12	0,451	0,2586	Valid
P13	0,296	0,2586	Valid
P14	0,416	0,2586	Valid
P15	0,397	0,2586	Valid
P16	0,576	0,2586	Valid
P17	0,467	0,2586	Valid

Tabulasi pada tabel uji validitas di atas menjelaskan bahwa setiap item pernyataan menghasilkan nilai $> 0,2586$, artinya $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka hasil uji validitas pada butir pernyataan penelitian ini dinyatakan valid. Setelah seluruh item pernyataan diuji dan

menghasilkan data yang valid pada setiap item pernyataannya, maka hasil uji reliabilitas pada setiap variabel penelitian akan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's alpha</i>	Syarat Reliabel	Hasil Uji Reliabilitas
Kepuasan kerja (X ₁)	0,741	> 0,60	Reliabel
Sikap kerja (X ₂)	0,675	> 0,60	Reliabel
Loyalitas kerja (X ₃)	0,721	> 0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,726	> 0,60	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menghasilkan setiap variabel dengan nilai *cronbach's alpha* pada kepuasan kerja (0,741), sikap kerja (0,675), loyalitas kerja (0,721) dan kinerja karyawan (0,726) > 0,60, artinya seluruh variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel atau lulus uji reliabilitas. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,291 > 0,05. sehingga data berdistribusi normal.

Tabel 3 Hasil Uji Klasik

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kepuasan.Kerja.X1	.814	1.228
Sikap.Kerja.X2	.828	1.207
Loyalitas.Kerja.X3	.925	1.081

a. Dependent Variable: Kinerja.Karyawan.Y

Seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Uji Heteroskedastisitas Hasil uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi > 0,05, sehingga tidak terdapat heteroskedastisitas. Hasil regresi diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 4,420 + 0,555X_1 + 0,215X_2 + 0,346X_3$$

Interpretasi persamaan konstanta sebesar 4,420 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen bernilai nol, maka kualitas laporan keuangan sebesar 4,420, koefisien Kepuasan Kerja sebesar 0,555 menunjukkan pengaruh positif, koefisien Sikap Kerja sebesar 0,215 menunjukkan pengaruh positif kecil dan koefisien Loyalitas Kerja sebesar 0,346 menunjukkan pengaruh positif.

Tabel 4 Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t-hitung	Sig
Kepuasan.Kerja.X1	7.832	.000
Sikap.Kerja.X2	2.533	.016
Loyalitas.Kerja.X3	3.042	.004

Hasil dari tabel 2 menunjukkan kepuasan.kerja berpengaruh signifikan sikap.kerja berpengaruh signifikan , loyalitas.kerja berpengaruh signifikan Nilai $F = 34,662$ dengan $\text{sig } 0,000 < 0,05$. Semua variabel secara simultan berpengaruh signifikan. $R^2 = 0,639$. Hal ini berarti 55% , membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja, sikap kerja dan loyalitas kerja mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 63,9%, sedangkan 36,1% selebihnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diketahui melalui uji-t, secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Sawit Indah Kabupaten Batu Bara dengan nilai $t_{\text{hitung}} (7,832) > t_{\text{tabel}} (2,004)$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil uji ini sejalan dengan hasil uji pada penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Abdul Ajis dkk (2024), penelitian Nadia Meilisa dkk (2023) serta pada penelitian Novia dkk (2025) yang menyatakan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung teori yang disampaikan oleh Avianti (2024) bahwa kinerja ditentukan dari beberapa hal, salah satunya adalah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Hal ini menjadi parameter bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan akan memberi dampak pada seberapa besar tingkat kinerja yang dihasilkan, sehingga kepuasan kerja menjadi tolak ukur keberhasilan organisasi dalam upaya mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diketahui melalui uji-t, secara parsial sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Sawit Indah Kabupaten Batu Bara dengan nilai $t_{\text{hitung}} (2,533) > t_{\text{tabel}} (2,004)$ dan nilai signifikansi $0,016 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil uji ini sejalan dengan hasil uji pada penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Nadia Meilisa dkk (2023), penelitian Novia dkk (2025) serta pada penelitian Sahrul dkk (2021) yang menyatakan bahwa secara parsial sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung teori yang disampaikan oleh Wibowo (2019), bahwa sikap kerja dapat dijadikan indikator apakah suatu pekerjaan berjalan lancar atau tidak. Jika sikap kerja dilaksanakan dengan baik, pekerjaan akan berjalan lancar.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diketahui melalui uji-t, secara parsial loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Sawit Indah Kabupaten Batu Bara dengan nilai $t_{hitung} (3,042) > t_{tabel} (2,004)$ dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Penelitian ini sejalan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Abdul Ajis dkk (2024) serta pada penelitian Zahra dan M. Teguh (2025) bahwa secara parsial loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung teori yang disampaikan oleh Chaerudin (2020), bahwa loyalitas karyawan adalah harapan seluruh manajemen organisasi, artinya apabila karyawan tidak memiliki sikap loyalitas pada organisasi, maka akan memberikan dampak buruk pada capaian organisasi, karena menurunnya loyalitas berbanding lurus dengan rendahnya tingkat kinerja yang dihasilkan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diketahui melalui uji-F, secara simultan kepuasan kerja, sikap kerja dan loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Sawit Indah Kabupaten Batu Bara dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel} (34,662 > 2,78)$ (signifikansi $0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_2 telah terbukti dan dapat diterima. Hasil uji ini sejalan dengan hasil uji pada penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Abdul Ajis dkk (2024) bahwa hasil uji-F, secara simultan loyalitas kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, Nadia Meilisa dkk (2023), secara simultan kepuasan kerja, keterlibatan kerja, sikap kerja dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja,

KESIMPULAN

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan persamaan $Y = 4,420 + 0,555X_1 + 0,215X_2 + 0,346X_3$, yang berarti kepuasan kerja, sikap kerja, dan loyalitas kerja memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil uji parsial (uji-t) membuktikan bahwa masing-masing variabel, yaitu kepuasan kerja, sikap kerja, dan loyalitas kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil uji simultan (uji-F) menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai adjusted R square sebesar 0,639, yang berarti kepuasan kerja, sikap kerja, dan loyalitas kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 63,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan guna memperkuat kepuasan kerja, mendorong sikap kerja yang lebih positif, serta meningkatkan loyalitas kerja antar karyawan agar target perusahaan dapat tercapai. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan dilakukan pada objek yang berbeda untuk memperluas referensi terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

REFERENCES

- Adhari, Lendy Zelvian. 2020. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management dan Motivasi Kerja*. Jawa Timur: Qiara Media.
- Avianti, Widiya. 2024. *Pengembangan Organisasi*. Edisi Pertama, Sukoharjo: Pradina Pustaka.
- Azwar, Saifuddin. 2017. *Perilaku Tenaga Kerja dalam Organisasi: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Chaerudin, Ali. 2020. *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Sukabumi: Jejak.
- Darman, Budi. 2021. *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS*. Jakarta: Guepedia.
- Darmawan, Didit. 2018. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Jepe Press Media Utama.
- Ghozali, Imam. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Undip Press
- Harjo, Budi. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Statistik untuk Pemula*. Yogyakarta: Nuta Media.
- Kaswan. 2015. *Sikap Kerja dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Edisi Kedua, Bandung: Alfabeta.
- Narimawati. 2018. *Penulisan Karya Ilmiah: Panduan Awal Menyusun Skripsi Tugas Akhir*. Jakarta: Genesis.
- Nurhayati, Eti. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Rachman, Taufiq. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Kedua, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rerung, Rianto Rante. 2019. *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Sinaga, Onita Sari. 2018. *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Soentoro, Ali Idris. 2015. *Cara Mudah Belajar Metodologi Penelitian Menggunakan Aplikasi Statistika*. Depok: Taramedia Bakti Persada.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian dan Pengembangan Research dan Development*. Edisi Kedua, Bandung: Alfabeta.
- Suhardi. 2023. *Buku Ajar Dasar Metodologi Penelitian*. Lombok: P4 Indonesia.
- Suhendi, Hendi. 2017. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Suwandi, Edy. 2022. *Metodologi Penelitian*. Edisi Pertama, Jakarta: Scifintech Andrew Wijaya.

- Wibowo. 2019. *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi Pertama, Cetakan Kedelapan, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Abdul Ajis, Asep Jamaludin dan Nandang. 2024. “Pengaruh Loyalitas Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BNN Kabupaten Karawang”, *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*. Vol. 7, No.5: 1991-2004.
- Nadia Meilisa Siregar, Nova Jayanti Harahap dan Abdul Halim. 2023. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Sikap Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu”, *JEMSI: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. Vol.9, No.3: 554-564.
- Novia Geri Selfiana, Kurniawati Hasanah dan Robby Sandhi Dessyarti. 2025. “Pengaruh Motivasi, Sikap Kerja, Hubungan antar Rekan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Ramayana Prime Madiun”, *Jurnal Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*. Vol.1, No.1: 1-13.
- Sahrul Tarigan dkk. 2021. “Pengaruh Sikap Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan”, *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*. Vol.3, No.2: 225-236
- Zahra Elena dan M. Teguh Nuryadin. 2025. “Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Berlian Motors Mitsubishi Banjarmasin”, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol.4, No.1: 1-7.