

PENGARUH LOYALITAS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA PADANG

Indra Syafrin^{1*}, Nofritar²

^{1,2} Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

¹indra_syafrin@UPIYPTK.AC.ID, ²nofritar@UPIYPTK.AC.ID

Received: 10-01-2024

Revised: 20-01-2024

Approved: 30-01-2024

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening dengan menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 73 orang karyawan sebagai responden yaitu pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang. Dalam Penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh positif dan signifikan Loyalitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja, terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja, terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai, terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja, terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja, kontribusi variabel Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja yaitu sebesar 0,100 atau sebesar 10%, kontribusi variabel Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,248 atau sebesar 24,8%. Sisanya di pengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Keywords: Kinerja Pegawai, Loyalitas Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya zaman, di dalam sebuah organisasi pada era globalisasi saat ini dibutuhkan berbagai perubahan baik pada organisasi hingga individu, dimana sebuah organisasi dituntut untuk terus dapat berinovasi, aktif, dan dapat merespon cepat segala kebutuhannya dalam mengembangkan organisasi. Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting bagi sebuah organisasi dan menempati posisi strategis diantara sumber daya lainnya. Tanpa SDM, sumber daya lain yang dimiliki organisasi tidak dapat dimanfaatkan. Pegawai merupakan bagian yang penting bagi sebuah organisasi. Pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi diharapkan oleh organisasi dapat mencapai tujuan dari organisasi. Kontribusi yang positif yang diberikan oleh pegawai memberikan hasil kerja yang juga positif bagi organisasi tersebut.

Tercapai atau tidaknya tujuan dari organisasi salah satunya ditentukan oleh bagaimana kontribusi pegawai terhadap organisasinya. Untuk itu perlu kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain yang umumnya melalui gaya kepemimpinan, pemberian suport dan lainnya untuk bekerja sesuai dengan tujuan dan sasaran yang berlaku. Sebagai manajer atau pimpinan sudah umum diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan akan sangat mempengaruhi bagaimana perilaku pegawai tersebut bekerja untuk sampai menuju goals atau tujuan-tujuan yang sudah dibuat. Selain itu adanya support dan pelayanan yang diberikan pimpinan kepada pegawai akan mendukung kepuasan pegawai tersebut dalam bekerja.

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan tanggung jawab masing-masing pegawai selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada pegawainya. Menurut (Subagja, SE., MM. & Safrianto, 2020) Kinerja pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan sukses atau tidaknya suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik, juga merupakan suatu faktor untuk menentukan tingkat kesuksesan perusahaan. Apabila sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik, maka pencapaian target perusahaan akan sulit terwujud. Dengan demikian, para pegawai diarahkan agar dapat meningkatkan kinerjanya, sehingga membantu perusahaan dalam mencapai target yang telah ditentukan.

Loyalitas kerja adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Menurut (Qasanah, 2020) bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari gangguan orang yang tidak bertanggung-jawab.

Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Siswanto, 2019) Disiplin kerja adalah etika yang menyenangkan bagi semua orang. Keunggulan bagi pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi terhadap perusahaan adalah pegawai tersebut akan disukai oleh atasan, karena mampu mengerjakan tugas lebih efisien dan itu termasuk prestasi kerja, serta menumbuhkan rasa percaya diri.

Kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan kerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuni. Menurut (Putra Pratama & Nurdiana Dihan, 2017) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Menurut (Yohanes Very Vernando Rambe & Wijil Nugroho, 2022) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut (Nazir et al., 2019) indikator Kinerja Pegawai Pegawai yaitu: (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan waktu, (4) Efektivitas, (5) Kemandirian.

Loyalitas Kerja

(Samsono, 2018) bahwa Loyalitas Kerja merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan karyawan rela

berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat. indikator yang dapat mempengaruhi Loyalitas Kerja menurut (Qasanah, 2020) yaitu: (1) Taat pada peraturan, (2) Tanggung jawab, (3) Kemampuan untuk bekerjasama (4) Rasa memiliki (5) Suka terhadap pekerjaan.

Disiplin Kerja

Menurut (Syarkani, 2017) disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri lewat sukarela pada keputusan peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan menghukum seseorang karyawan ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin dan tindakan ini dilakukan bila mana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan. Indikator Disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2017) yaitu: (1) Disiplin waktu, (2) Disiplin peraturan dan berpakaian, (3) Disiplin tanggung jawab kerja

Kepuasan Kerja

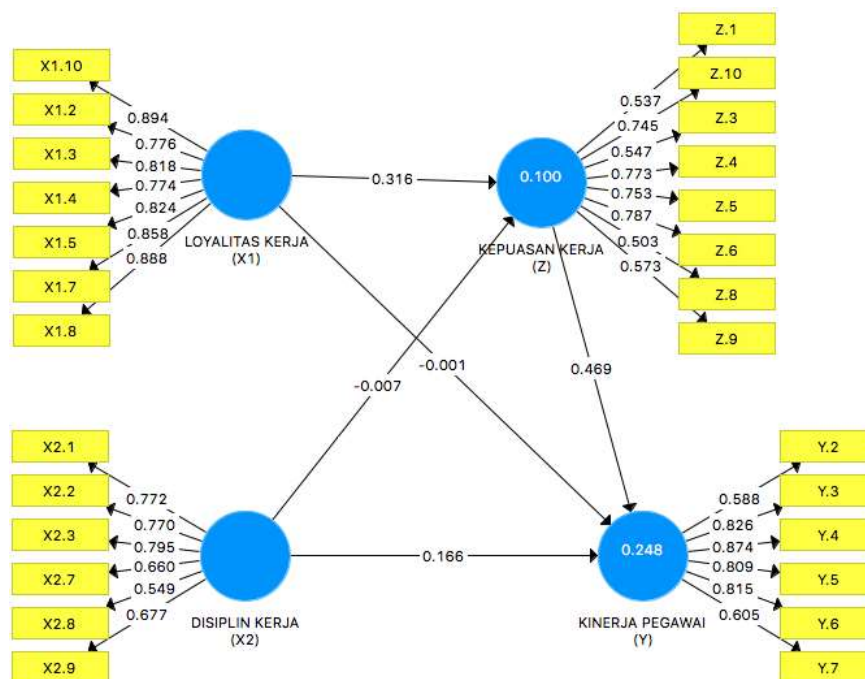
Menurut (Ridho & Susanti, 2019) Kepuasan kerja adalah keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Menurut (Febiyola, 2019) indikator kepuasan kerja diukur dari: (1) Pekerjaan itu sendirian, (2) Gaji, (3) Kenaikan pangkat, (4) Pengawasan, (5) Rekan kerja

Metode Penelitian

Populasi penelitian ini diperoleh data dari variabel- variabel yang akan diteliti pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah dan Aset (BPKAD) Kota Padang yang berjumlah 73 orang pegawai. Mengingat jumlah populasi relatif sedikit, maka pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Metode sensus adalah metode penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dari responden, dimana semua anggota populasinya dijadikan sampel. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 73 orang pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah dan Aset Kota Padang. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner disebar kepada seluruh sampel untuk di isi penilaiannya sesuai dengan Skala Likert dengan Skor 1-5. Dalam Penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program Partial Least Square (PLS) SmartPLS 3. Partial Least Square (PLS) merupakan metode yang power full oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi. Data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama) dan ukuran sampel tidak harus besar.

Hasil dan Pembahasan

Pengujian Outer Model



Gambar 2. Outer Model

Sumber : Hasil Uji SmartPLS 3.0 (2023)

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Pada gambar di atas semua indikator memiliki nilai *convergent validity* < 0,50.

Penilaian Reliabilitas

Tabel 2. Nilai Construct Reliabilty dan Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
DISIPLIN KERJA (X2)	0.800	0.818	0.857	0.503
KEPUASAN KERJA (Z)	0.818	0.868	0.858	0.438
KINERJA PEGAWAI (Y)	0.854	0.903	0.890	0.580
LOYALITAS KERJA (X1)	0.927	0.939	0.941	0.696

Sumber : Hasil Uji SmartPLS 3.0 (2023)

Berdasarkan tabel di atas telah ditemukan nilai *cronbach alpha* di atas 0,60 artinya bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau handal. Kemudian nilai *composite reliabilty* masing-masing konstruk di atas 0,70, demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau *reliable*.

Evaluasi Nilai R-Square

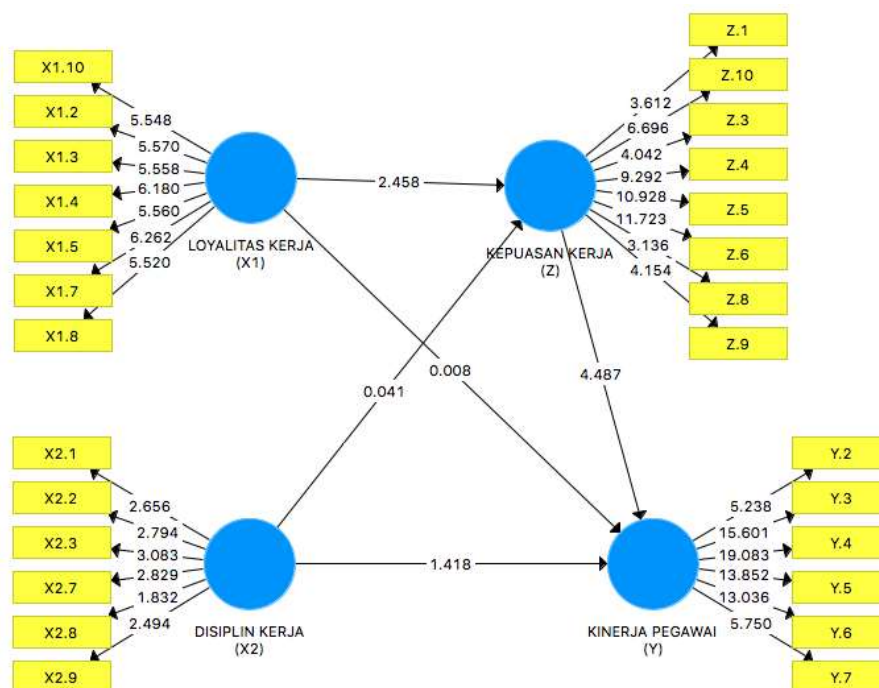
Tabel 3. Nilai R-Square

	R Square	R Square Adjusted
KEPUASAN KERJA (Z)	0.100	0.074
KINERJA PEGAWAI (Y)	0.248	0.215

Sumber : Hasil Uji SmartPLS 3.0 (2023)

Pada tabel 3 di atas, terlihat nilai *R-Square* konstruk Kinerja Pegawai sebesar 0,248 atau sebesar 24,8%, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk Kinerja Pegawai dari konstruk Loyalitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja. Sementara nilai *R-Square* untuk konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,100 atau sebesar 10% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk Loyalitas Kerja dan Motivasi Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Pengujian Inner Model



Gambar 3. Inner Model

Sumber : Hasil Uji SmartPLS 3.0 (2023)

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-

statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima.

Tabel 4. Path Coefficients

	Original Sample (C)	Sample Mean (M)	Standard Deviation	T Statistics (O/ST)	P Values
DISIPLIN KERJA (X2) -> KEPUASAN KERJA (Z)	-0.007	-0.006	0.177	0.041	0.967
DISIPLIN KERJA (X2) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.166	0.189	0.117	1.418	0.157
KEPUASAN KERJA (Z) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.469	0.492	0.105	4.487	0.000
LOYALITAS KERJA (X1) -> KEPUASAN KERJA (Z)	0.316	0.355	0.129	2.458	0.014
LOYALITAS KERJA (X1) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	-0.001	-0.007	0.150	0.008	0.994

Tabel 5. Path Analysis

	Original Sample (C)	Sample Mean (M)	Standard Deviation	T Statistics (O/ST)	P Values
DISIPLIN KERJA (X2) -> KEPUASAN KERJA (Z) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	-0.003	-0.003	0.091	0.038	0.970
LOYALITAS KERJA (X1) -> KEPUASAN KERJA (Z) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0.148	0.170	0.067	2.229	0.028

Sumber : Hasil Uji SmartPLS 3.0 (2023)

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%).

Berdasarkan tabel 4 dan tabel 5 di atas, maka dapat diperoleh hasil pengujian hipotesis sebagai berikut :

H1. Nilai koefisien original sampel sebesar 0,316 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Loyalitas Kerja dan Kepuasan Kerja. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 2,458 > 1,96, nilai P-Value 0,014 < 0,05 oleh karena itu H₀ ditolak H₁ diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Loyalitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **(Rizana, 2020)** terdapat pengaruh positif dan signifikan Loyalitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

H2. Nilai koefisien original sampel sebesar -0,007 artinya terdapat nilai negatif antara hubungan Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 0,041 < 1,96, nilai P-Value 0,967 > 0,05 oleh karena itu H₀ diterima H₂ ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **(Lugisita, 2017)** terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

H3. Nilai koefisien original sampel sebesar -0,001 artinya terdapat nilai negatif antara hubungan Loyalitas Kerja dan Kinerja Pegawai. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 0,008 < 1,96, nilai P-Value 0,994 > 0,05 oleh karena itu H₀ diterima

H₃ ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **(Suhardi et al., 2021)** terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

H₄. nilai koefisien original sampel sebesar 0,166 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $1,418 < 1,96$, nilai P-Value $0,157 > 0,05$ oleh karena itu H₀ diterima H₄ ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **(Siswanto, 2019)** terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

H₅. Nilai koefisien original sampel sebesar 0,469 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $4,487 > 1,96$, nilai P-Value $0,000 < 0,05$ oleh karena itu H₀ ditolak H₅ diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **(Febiyola, 2019)** terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

H₆. Nilai koefisien original sampel sebesar 0,148 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau $2,229 > 1,96$ nilai P-Value $0,026 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis ditolak atau H₀ ditolak dan H₆ diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja.

H₇. Nilai koefisien original sampel sebesar -0,003 artinya terdapat nilai negatif antara hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau $0,038 < 1,96$ nilai P-Value $0,970 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis ditolak atau H₀ diterima dan H₇ ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja.

Kesimpulan dan Saran

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa dari tujuh hasil penelitian yang paling dominan adalah pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja item pernyataan paling dominan adalah X1.10 dengan pernyataan kuesioner saya selalu semangat dan antusias saat melakukan pekerjaan dan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan item pernyataan paling dominan adalah X2.3 dengan pernyataan kuesioner saya menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya. Oleh karena itu penelitian ini sangat penting

untuk instansi pemerintah atau swasta dalam pengambilan keputusan terkait Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai khususnya pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang.

Daftar Pustaka

- Febiyola. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 1–11. <https://doi.org/10.31227/osf.io/5mvd3>
- Hasibuan. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pemerintah Kota Makasar. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 13(2), 99–118. <https://doi.org/https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3>
- Lugisita. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening. *Keizai*, 3(1), 160–174. <https://doi.org/10.56589/keizai.v3i1.275>
- Nazir, A., Kunci, K., & dan Karyawan, K. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Surya Mustika Nusantara. *J. Mandiri*, 3(1), 150–169. <https://doi.org/https://doi.org/10.33753/mandiri.v3i1.63>
- Putra Pratama, M. A., & Nurdiana Dihan, F. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karya Wan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JBTI: Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 8(2), 115–135. <https://doi.org/10.18196/bti.82087>
- Qasanah, U. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(1), 127. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i1.4867>
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/pa2cg>
- Rizana, D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Pemberdayaan dan Loyalitas terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 4(2), 179–191. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v4i2.222>
- Samsono, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Berinfraq. *Jurnal Bina Ummat: Membina Dan Membentengi Ummat*, 1(02), 15–55. <https://doi.org/10.38214/jurnalbinaummatstidnatsir.v1i02.23>
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Ayan*, 8(5), 55. <https://doi.org/10.31227/osf.io/9frzv>
- Subagja, SE., MM., I. K., & Safrianto, A. S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Sahabat Sampoerna Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(2).

<https://doi.org/10.35137/jmbk.v8i2.428>

Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117–1124. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>

Syarkani, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 365–374. <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i3.136>

Yohanes Very Vernando Rambe, & Wijil Nugroho. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bumi Pesona Kahyangan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 57–67. <https://doi.org/10.51903/jimeb.v1i2.353>