

## PENGARUH EVALUASI KERJA, MOTIVASI KERJA, TANGGUNG JAWAB DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN

Rini Elfina<sup>1)</sup>, Muhammad Siddik<sup>2)</sup>, Hutri Agus Romi<sup>3)</sup>, Ade Sarmini<sup>4)</sup>

<sup>1234</sup>Program Studi Manajemen dan Bisnis, Universitas Ibnu Sina

rini.elfina@uis.ac.id, muhammad.sidik@uis.ac.id, hutri\_romi@yahoo.com.sg, adesarmini@gmail.com

### Abstrak

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana evaluasi kinerja, motivasi kerja, tanggung jawab, dan kesetiaan karyawan terhadap kinerja mereka. Metode pengambilan sampel menggunakan contoh jenuh dan sampel. Jumlah respons yang digunakan adalah 75 responden. Data untuk penelitian ini diperoleh melalui pengumpulan data primer dari kuesioner. Instrumen angket telah digunakan untuk menguji validitas, relevansi, dan analisis data. Model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini diolah menggunakan program SPSS versi 25. Hasil uji t menunjukkan bahwa evaluasi kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja mereka, dengan nilai t hitung 4,561 lebih besar dari 1,994 dan nilai t tabel dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja mereka, dengan nilai t hitung 2,080 lebih besar dari 1,994, dan nilai signifikansi tanggung jawab 0,041 lebih kecil dari 0,05.*

**Keywords** : Evaluasi Kinerja, Motivasi Kerja, Sanksi, Tanggung Jawab, Loyalitas, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah upaya untuk mendapatkan, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan sambil mempertimbangkan masalah yang berkaitan dengan kesehatan, kerja, keadilan, dan keselamatan karyawan (Dessler, 2015).

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengkonfirmasi bahwa karyawan PT.Berkat Sahabat Sukses Batam produktif dalam hal manajemen sumber daya manusia, atau kepuasan kerja mereka.

Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan menghasilkan hasil yang optimal tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkinerja optimal. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja individu dan kelompok, kinerja karyawan didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja perusahaan didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan mempertimbangkan evaluasi kinerja mereka. Namun, karyawan tidak terpengaruh oleh evaluasi ini, yang biasanya dilakukan oleh perusahaan. Selain itu, motivasi kerja sangat penting bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Pengukuran evaluasi kinerja karyawan sangat penting untuk evaluasi dan perencanaan masa depan. Pengukuran evaluasi kinerja karyawan harus dilakukan secara menyeluruh untuk mengetahui tingkat prestasi yang akan dicapai oleh setiap karyawan, yaitu tingkat yang sangat baik, sedang, atau kurang. Ini penting bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan perusahaan sela.

Selain disebut sebagai pendorong keinginan, pendukung, atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat, motivasi kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi sikap perilaku manusia.

Dengan mempertimbangkan apa yang disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah situasi yang mendorong atau mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau kegiatan yang berlangsung dengan tujuan sadar untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan.

Sebuah konsep yang disebut "pengungkapan tanggung jawab" memungkinkan perusahaan untuk menghindari tanggung jawab yang bergantung pada hasil akhir. Tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) didasarkan pada gagasan bahwa perusahaan memiliki kewajiban ekonomi dan terhadap pihak lain yang berkepentingan. Fokus penelitian pengungkapan tanggung jawab sosial ini adalah penelitian sebelumnya (E. R. Sembiring, 2017).

Mereka berpikir tentang menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung, mempertahankan reputasi perusahaan, dan meningkatkan keinginan untuk bekerja lebih lama.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, jam pekerjaan yang fleksibel, sanksi, dan penilaian prestasi kerja serta kinerja karyawan. Setiap perusahaan atau organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka untuk mencapai tujuan mereka. Sumber daya manusia—yakni individu yang memiliki bakat dan usaha mereka untuk organisasi yang dikemukakan—adalah sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi (Mamesah et al., 2016). Dengan kata lain, kinerja karyawan (sumber daya manusia) sebuah perusahaan seperti PT. Berkat Sahabat Sukses bergantung pada kinerja karyawannya. PT. Berkat Sahabat Sukses memproduksi kabel, set kabel satu daya, dan rakitan kabel cetakan untuk pabrikan peralatan asli (OEM) perangkat dan peralatan listrik dan elektronik serta pabrikan desain asli (ODM) untuk memenuhi peraturan konsumen.

Dalam observasi awal yang penulis lakukan pada PT. Berkat Sahabat Sukses Batam ditemukan beberapa masalah dengan subjek yang akan diteliti, salah satunya adalah karyawan yang bekerja tetapi tidak puas dengan hasil kerja mereka, yang seharusnya membuat karyawan pabrikan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Tidak sedikit karyawan yang tidak memenuhi standar disiplin kerja, termasuk masuk kerja tidak tepat waktu dan mangkir. Selain kurangnya disiplin karyawan, PT. Berkat Sahabat Sukses menghadapi masalah lain, yaitu kurangnya evaluasi kinerja karyawan. Ini menyebabkan karyawan kurang termotivasi untuk bekerja, yang menghambat kemajuan karyawan yang ingin berkembang di PT. Berkat Sahabat Sukses. Tidak ada penilaian prestasi kerja karyawan di tempat lain

## **Evaluasi Kerja**

Sebagai bagian tertinggi dari manajemen suatu organisasi, evaluasi dan pengawasan kerja pekerja sangat penting. Menurut Triton (2019), keputusan yang dibuat tentang orang-orang adalah keputusan yang paling penting dalam organisasi.

## **Motivasi Kerja**

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu sering disebut sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dalam organisasi, seluruh aktivitas dan tugas-tugas akan memiliki kinerja yang tinggi jika didorong oleh motivasi yang tinggi, dan sebaliknya..

## **Tanggung Jawab**

Perusahaan memiliki tiga tanggung jawab yang harus dipenuhi terhadap para pemegang kepentingannya: tanggung jawab ekonomi, tanggung jawab terhadap hukum dan peraturan, dan

tanggung jawab sosial (Hadi, 2017). Tiga tanggung jawab ini disebut sebagai "triple bottom-line—profit, orang, dan planet".

### **Loyalitas**

Loyalitas didefinisikan sebagai kesetiaan dan kepatuhan individu atau kelompok karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja setiap hari. Loyalitas adalah ikatan antara karyawan dan perusahaannya, karena loyalitas bukan hanya tingkat kesetiaan yang ditunjukkan oleh lamanya waktu seseorang bekerja di perusahaan, tetapi juga oleh jumlah pikiran, ide, gagasan, dan kinerja yang mereka curahkan sepenuhnya kepada perusahaan. Indikator loyalitas dapat digunakan untuk mengetahui apakah seorang karyawan setia kepada perusahaan. "Mentaati peraturan, kesanggupan dalam melaksanakan tugas, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, dan sikap kerja" adalah indikator loyalitas (Onsardi, 2018).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja dapat berupa hasil keseluruhan dari melakukan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Contohnya adalah standar kerja yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya, sasaran, atau standar sasaran (Veithzal, 2015). Munandar (2018) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses menilai karakteristik kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja karyawan (pekerja dan manajer). Pekerjaan-pekerjaan ini dianggap dapat membantu membuat keputusan tentang prestasi kerja karyawan. Perusahaan melakukan evaluasi kinerja sesuai dengan kebutuhan sistem evaluasi yang objektif organisasi. Selain itu, evaluasi kinerja memungkinkan manajer senior untuk menentukan dasar gaji yang objektif yang didasarkan pada kontribusi keseluruhan yang diberikan setiap departemen yang bertanggung jawab atas perusahaan. Ini diharapkan akan menjadi saat di mana setiap departemen dapat bekerja dengan lebih baik.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dan mengumpulkan data dengan menggunakan kuisioner, yang merupakan kumpulan pertanyaan yang dirangkai atau diberikan kepada responden untuk beri jawaban.

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2016), populasi adalah bidang yang digeneralisasikan yang mencakup semua objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu, yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian dan mencapai kesimpulan. Populasi adalah semua atribut manusia, objek atau peristiwa yang dapat menjadi subjek penelitian. Berkat Sahabat Sukses, semua karyawan PT termasuk dalam populasi penelitian ini, berdasarkan pengertian populasi tersebut.

### **2. Sampel**

Jumlah dan karakteristik populasi termasuk sampel yang dibuat (Oktoviyanto, 2016), dan sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif. Jumlah sampel yang direncanakan untuk dikumpulkan dari populasi disebut sebagai ukuran sampel.

Berdasarkan penelitian ini, karena populasinya tidak lebih dari 100 orang, maka penulis mengambil 100% populasi PT, yaitu 75 orang, berkat Sahabat Sukses. Karena itu, sampling jenuh, yang digunakan untuk menarik populasi secara keseluruhan, tidak perlu digunakan sebagai unit observasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi validitas kuesioner. Metode survei valid jika tingkat signifikannya di bawah 0,05. Pengujian ini dilakukan menggunakan metode korelasi Pearson, yang menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan. Selain itu, kuesioner dianggap valid jika nilai  $r$ -hitung lebih besar dari nilai  $r$ -tabel (0,227).

### Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali dalam Hamta (2015) seluruh butir pertanyaan dinyatakan reliabel apabila jika nilai *cronbach alpha* > 0,60. Instrumen kuisisioner yang tidak reliabel maka tidak dapat konsisten untuk pengukuran sehingga hasil pengukuran tidak dapat dipercaya.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i> ( $\alpha$ )	Keterangan
Motivasi Kerja	0,797	Reliabel
Evaluasi Kerja	0,775	Reliabel
Tanggung Jawab	0,633	Reliabel
Loyalitas	0,618	Reliabel
Kinerja	0,616	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSSV25

Karena  $\alpha$  lebih besar dari  $r$  tabel, hasil perhitungan ketiga variabel dapat dianggap reliabel setelah melakukan analisis reliabilitas menggunakan teknik Cronbach Alpha pengujian reliabilitas (Priyatno, 2011).

### Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan pada data yang harus berdistribusi normal untuk mengetahui apakah variabel independen atau keduanya memiliki distribusi normal dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang memiliki data dengan distribusi normal atau hampir normal. Seperti yang dinyatakan oleh Ghozali dalam (Hamta, 2015).

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui bagaimana variabel independen berhubungan dengan model regresi. Nilai koefisien toleransi dan koefisien varian faktor inflasi (VIF) dapat digunakan untuk mengidentifikasi gejala multikolinieritas dalam model regresi. Jika nilai VIF kurang dari 10, dan nilai toleransi lebih besar dari 0,1 atau 10%, maka multikolinieritas tidak terjadi dalam model regresi tersebut, Wibowo (2012) dalam (Hamta, 2015).

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengumpulkan data untuk mengetahui apakah ada perbedaan varians pada residual dari satu observasi ke observasi lainnya dalam model regresi. Model regresi yang tidak memiliki heteroskedastisitas dianggap sebagai model regresi yang baik. Uji Park, Glejser, dan White adalah beberapa metode untuk mengidentifikasi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, uji glejser digunakan..

### Analisis Regresi Linear Berganda

Di sini, analisis linear berganda digunakan untuk menentukan hubungan antara Evaluasi Kinerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Tanggung Jawab (X3), dan Loyalitas (X4) terhadap Kinerja (Y). Ini dilakukan dengan memeriksa kemaknaan regresi.

### **Uji t**

Faktor dependen pemahaman akuntansi, yang terdiri dari status bekerja dan latar belakang pendidikan, secara parsial dipengaruhi oleh uji t. Uji t digunakan untuk memenuhi kriteria pengambilan keputusan. Jika t hitung lebih besar dari t tabel atau signifikansi t hitung kurang dari 5%, maka keputusan yang diambil  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### **Uji F**

Dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05, uji statistik F digunakan untuk menentukan apakah semua variabel independen dalam model regresi mempengaruhi secara bersama-sama variabel dependen (Ghozali, 2011).

### **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dimaksudkan untuk mengukur seberapa jauh variabel independen—seperti kompensasi, jam kerja fleksibel, sanksi, dan penilaian kinerja karyawan—mampu menjelaskan variabel dependen.

## **PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Evaluasi Kerja ( $X_2$ ), Tanggung Jawab ( $X_3$ ), Loyalitas ( $X_4$ ) terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkas Sahabat Sukses ( $Y$ ). Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan akan dijelaskan sebagai berikut:

### **Pengaruh Evaluasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian mendukung hipotesis pertama bahwa variabel Evaluasi ( $X_1$ ) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hal ini ditunjukkan oleh hasil nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Diperoleh nilai t hitung sebesar 4,561. Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau (df)  $75-4-1 = 70$ . (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) diperoleh hasil untuk t tabel sebesar 1,994. Karena nilai t-hitung  $4,561 > 1,994$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya bahwa variabel evaluasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian mendukung hipotesis kedua bahwa variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hal ini ditunjukkan oleh hasil nilai signifikan  $0,041 < 0,05$ . Diperoleh nilai t hitung sebesar 2,080. Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau (df)  $75-4-1 = 70$ . (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) diperoleh hasil untuk t tabel sebesar 1,994. Karena nilai t-hitung  $2,080 > 1,994$  dan signifikansi  $0,041 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Tanggung Jawab terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian mendukung hipotesis ketiga bahwa variabel Tanggung Jawab ( $X_3$ ) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hal ini ditunjukkan oleh hasil nilai signifikan  $0,574 > 0,05$ . Diperoleh nilai t hitung sebesar 0,565. Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau (df)  $75-4-1 = 70$ . (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) diperoleh hasil untuk t tabel sebesar 1,994. Karena nilai t-hitung  $0,565 < 1,994$  dan signifikansi  $0,574 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, artinya bahwa variabel tanggung jawab tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Penilaian Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian mendukung hipotesis keempat bahwa variabel Loyalitas ( $X_4$ ) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hal ini ditunjukkan oleh hasil

nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Diperoleh nilai t hitung sebesar 6,917. Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df)  $n-k-1$  atau (df)  $75-4-1 = 70$ . (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) diperoleh hasil untuk t tabel sebesar 1,994. Karena nilai t-hitung 6,138  $> 1,994$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya bahwa variabel Loyalitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja, Evaluasi kerja, Tanggung Jawab, Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian mendukung hipotesis kelima bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Evaluasi Kerja (X2), Tanggung Jawab (X3), Loyalitas (X4) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh hasil nilai f hitung sebesar 36,101 dan probabilitas lebih kecil dari 0,05. Nilai f hitung lebih besar dari f tabel yang diperoleh dengan melihat tabel f  $df_1 = k-1 (5-1) = 4$ .  $df_2 = n-k-1 (75-4-1) = 70$  pada probabilitas 0,05. Dengan demikian dapat diperoleh nilai f tabel sebesar 2,503. Karena nilai f hitung  $40,958 >$  nilai f tabel 2,503. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dan variabel independen (Evaluasi kerja, motivasi kerja, tanggungjawab, loyalitas) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

1. Evaluasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkat Sahabat Sukses.
2. Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkat Sahabat Sukses.
3. Tanggung jawab mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkat Sahabat Sukses.
4. Loyalitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkat Sahabat Sukses.
5. Evaluasi kerja, motivasi kerja, tanggungjawab, loyalitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkat Sahabat Sukses.

### **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan di atas, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat berkaitan dengan kerja karyawan PT. Berkat Sahabat Sukses untuk masa yang akan datang, yaitu:

Evaluasi kerja sangat penting untuk kerja karyawan, jadi program kompensasi akan diperbaiki untuk masa depan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Berkat Sahabat Sukses.

Selain itu, penting bagi karyawan untuk membuat kebijakan motivasi kerja yang menguntungkan kedua belah pihak, yaitu perusahaan dan karyawan itu sendiri. Peraturan seperti jam kerja yang fleksibel memungkinkan karyawan untuk meninggalkan tempat kerja jika mereka memiliki keperluan keluarga yang mendesak.

Tanggung jawab perusahaan tidak mempengaruhi kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Antasari Press.
- Abdullah Maruf, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (B. R. Hakim (ed.)). Aswaja Pressindo.
- Aniwati. (2017). Evaluasi Kinerja Pegawai dalam pelayanan publik di kantor kecamatan Busang. *Aniwati*, 2–4, 2–4.
- Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Rineka Cipta.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.). PT. Indeks.
- Dharmawan Krisna, A., & Suhardianto, N. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 18(2), 119–127. <https://doi.org/10.9744/jak.18.2.119-128>
- Freedman, Martin, & Chariri, A. (2018). An Analysis of The Association between Pollution Disclosure and Economic Performance. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 01(02), 43–58.
- Ghazali, I. (2018). *Teori Akuntansi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, N. (2017). *Corporate Social Responsibility*. Graha Ilmu.
- Hamta, G. (2015). *Instrumen cronbach alpha* (ke lima). cendikia.
- Hasibuan, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Ayah*. Bumi Aksara.
- Indrawati, A. D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(2), 135–142. <https://doi.org/10.24843/MATRIK:JMBK>
- Magness. (2016). Strategic Posture, financial performance and Environmental Disclosure. *Accounting Auditing Country*, 19, 540–563.
- Mamesah, A. M. C., Kawet, L., & Lengkong, V. P. K. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3), 600–611. <https://doi.org/10.35794/emba.v4i3.14294>
- Mangkunegara. (2019). *Managemeng sumber Daya Manusia Prusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, & Jackson. (2017). *Human Resourch Management* (J. Sabatino (ed.); edition 13, Vol. 13). <https://doi.org/10.1016/j.tmaid.2020.101607%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.ijsu.2020.02.034%0Ahttps://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/cjag.12228%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104773%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.jinf.2020.04.011%0Ahttps://doi.org>
- Noor, & Jamil. (2016). *Factore Effecting Employe satisfaction contribution towards employe loyalty in public sectore Organization Of Pakisstan*. 7.
- Oktoviyanto, T. (2016). (2016). *Hubungan kelelahan kerja terhadap produktivitas kerja Karyawan Perpustakaan Kota Surabaya*. 2012, 1–71. <http://digilib.uinsby.ac.id/14225/>
- Onsardi. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi*, 2, 1–26.
- Richard. (2017). *Introduction communication theory nalysis and application* (ke 3). McGraw-Hill.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Manusia Untuk Perusahaan* (Edisi Kesa). Pt. Raja Grafindo.
- Robbins, & T.A, J. (2019). Organizational Behavior. In Pearson prentice Hall (Ed.), *New Jersey*.
- Sembiring, E. R. (2017). *Karakteristik Perusahaan dan Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial: Studi Empiris pada perusahaan yang tercatat di bursa efek Jakarta*. Simposium

- Nasional Akuntansi 8.
- Sembiring, J. O. (2018). Metode Penelitian Ilmiah. *METODE PENELITIAN ILMIAH*, 84, 487–492. <http://ir.obihiro.ac.jp/dspace/handle/10322/3933>
- Siswanto. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitati fR&B*. Alfabeta.
- Susanto, A. (2013). *Teori Belajar dan Pembelajaran di SD*. Kencana Prenada media Grup.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 1–239.
- Tavleen. (2011). *Antecedents and Consequences of Employee Loyalty Towards The Organization: Empirical Evidence From Inddian Software Industry*. IJMS 18.
- Triton. (2019). *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Oryza.
- Usman, H. (2017). *Manajemen, teori, praktik, dan riset pendidikan* (Ketiga). Bumi Aksara.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo.