

PENGARUH KOMPETENSI, LOYALITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR PUSAKA DENPASAR

**Ida Ayu Agung Dewi Kesumawati, I Nengah Suardhika dan Ni Putu Cempaka
Dharmadewi Atmaja**

Universitas Mahasaraswati Denpasar, Bali, Indonesia

Email: dayudewi184@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Meningkatkan kinerja karyawan dapat dimulai dari kompetensi karyawan, peningkatan loyalitas kerja karyawan dan perhatian terhadap lingkungan kerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, loyalitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Pusaka Denpasar. Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Pusaka Denpasar, metode penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus dengan jumlah sampel penelitian adalah seluruh karyawan pada PT BPR Pusaka Denpasar sebanyak 35 orang responden. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis linear berganda melalui program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pusaka Denpasar, artinya semakin baik kompetensi yang ada di PT. BPR Pusaka Denpasar maka semakin meningkat kinerja karyawan. 2) Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pusaka Denpasar, artinya semakin baik loyalitas kerja yang ada di PT. BPR Pusaka Denpasar maka semakin meningkat kinerja karyawan. 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pusaka Denpasar, artinya semakin baik lingkungan kerja yang ada di PT. BPR Pusaka Denpasar maka semakin meningkat kinerja karyawan. Saran bagi penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variable lain seperti variable motivasi kerja.

Kata kunci: Kompetensi, Loyalitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

Employee performance is the result achieved by employees in accordance with their duties and responsibilities to achieve company goals. Improving employee performance can start from employee competence, increasing employee work loyalty and paying attention to the employee's work environment. The aim of this research is to determine the influence of competence, work loyalty and work environment on employee performance at PT BPR Pusaka Denpasar. This research was conducted at PT. BPR Pusaka Denpasar, this research method uses a saturated sampling technique or census with the total research sample being all employees at PT BPR Pusaka Denpasar, 35 respondents. The analytical tool used to test the hypothesis is multiple linear analysis using the SPSS version 26 program. The research results show that 1) Competency has a positive and significant effect on employee performance at PT. BPR Pusaka Denpasar, meaning the better the existing competencies at PT. BPR Pusaka Denpasar will increase employee performance. 2) Work Loyalty has a positive and significant effect on employee

performance at PT. BPR Pusaka Denpasar, meaning the better the work loyalty at PT. BPR Pusaka Denpasar will increase employee performance. 3) The work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT. BPR Pusaka Denpasar, meaning that the working environment at PT is getting better. BPR Pusaka Denpasar will increase employee performance. Suggestions for further research could be to develop this research by adding other variables such as work motivation variables.

Keywords: *Competence, Work Loyalty, Work Environment and Employee Performance*

Pendahuluan

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki. Sehingga perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja karyawan yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh perusahaan itu sendiri. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kompetensi merupakan karakteristik dasar seorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia (Ruky, 2006). Hasil temuan yang dilakukan oleh Hartati, dkk (2020) dan Aulia (2021) menyatakan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian serupa diperoleh oleh Ataunur dan Ariyanto (2016), Triastuti (2020) dan Hajiali, dkk (2021). Namun hasil berbeda diperoleh dalam penelitian Anggraeni (2019) dan Rachmat (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain kompetensi, loyalitas kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Karyawan yang memiliki loyalitas kerja tinggi sudah pasti

setia, patuh dan taat terhadap perusahaan. Loyalitas kerja juga dapat terlihat pada kesetiaan karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan selalu menaati peraturan perusahaan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tingkat absensi.

Hasil temuan yang dilakukan oleh Ronaldy, dkk (2019) dan Wahdania Putri (2018) menyatakan loyalitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa diperoleh oleh Nugroho (2018), Tarigan (2022) serta Alfanda dan Sitohang (2022). Namun berbeda dengan hasil temuan yang ditunjukkan oleh Fersinata (2022) dan Zulfikri (2022) menyatakan loyalitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain kompetensi dan loyalitas kerja, lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2020) dan Permanasari (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa diperoleh oleh Ahmad, dkk (2019), Gardjito, dkk (2014) dan Hidayat (2015). Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Riana dan Agatha (2016) dan Sabilalo (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penting untuk dilakukan penelitian dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. BPR Pusaka Denpasar yang didasarkan pada kompetensi, loyalitas kerja dan lingkungan kerja.

Kajian Teori

Goal Setting Theory

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnborg dalam Mahennoko, 2011).

Kompetensi

Menurut Wibowo (2016:271) kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Tannady (2017:388) kompetensi yaitu sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif.

Loyalitas Kerja

Menurut Tamba, et al. (2018), loyalitas kerja pada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, jujur dalam bekerja, hubungan kerja yang baik dengan atasan, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, disiplin, menjaga citra perusahaan dan adanya kesetiaan untuk

bekerja dalam waktu yang lebih panjang. Sedangkan menurut Hasibuan (2017) loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi.

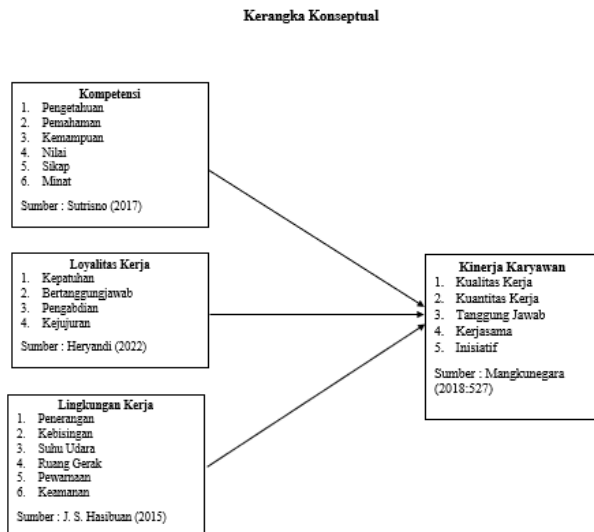
Lingkungan Kerja

Menurut (Rahmawanti, Swasto, dan Prasetya, 2014), lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan kepada para karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja karyawan, lingkungan kerja sebagai sikap, nilai, norma dan perasaan yang lazim dimiliki oleh karyawan sehubungan dengan organisasi mereka. Sedangkan menurut (Damayanto, 2019) menyatakan lingkungan kerja merupakan situasi yang secara langsung maupun secara tidak langsung berpengaruh terhadap daya gerak dan kehidupan organisasi karena lingkungan kerja akan selalu mengalami perubahan.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sudarmawanti (2018) Kinerja merupakan hasil kerja seseorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seseorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat di ukur.

Gambar 1
Kerangka Model Penelitian



Hipotesis

1. H1: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. H2: Loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Skala pengukuran yaitu kesepakatan yang menjadi acuan panjang didalam alat ukur, setelah itu alat ukur bersangkutan dapat menyediakan data kuantitatif (Sugiyono, 2019) Skala yang dipergunakan dalam penelitian merupakan Likert. (Sugiyono, 2019) menyebutkan bahwasanya skala likert dipakai dalam pengukuran pendapat, persepsi, serta sikap individu dan kelompok terhadap fenomena sosial. Teknik pengambilan sampel ialah teknik yang dipakai saat mengambil sampel penelitian (Sugiyono, 2019) . Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019). Sehingga, jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang. Teknik analisis data yaitu analisis regresi linier berganda.

Hasil Penelitian dan Pembahasan Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 2

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.482	2.020		-.239	.040		
	Kompetensi	.474	.092	.408	5.138	.000	.509	1.967
	Loyalitas kerja	.149	.093	.127	1.596	.001	.504	1.985
	Lingkungan Kerja	.464	.088	.415	5.249	.000	.514	1.946

Sumber : Data Diolah, 2024

Dari hasil perhitungan koefisien regresi pada Tabel 2 di atas dapat di buat persamaan model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -0.482 + 0,474(X1) + 0,149 (X2) + 0,464 (X3)$$

1. Koefisien konstanta (a) sebesar -0,482 merupakan konstanta saat variable kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variable lainnya yaitu variable kompetensi, loyalitas kerja dan lingkungan kerja. Artinya apabila tidak ada perhatian terhadap kompetensi, loyalitas kerja dan lingkungan kerja pada PT. BPR Pusaka Denpasar, maka variable kinerja karyawan mengalami penurunan atau sama dengan (0).
2. Nilai β_1 = sebesar 0,474; artinya apabila variabel kompetensi meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,474. Maka meningkatnya kompetensi diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan pada PT. BPR Pusaka Denpasar. Koefisien regresi bernilai positif menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai β_2 = sebesar 0,149; artinya apabila variabel loyalitas kerja meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,149. Maka meningkatnya loyalitas kerja diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan

pada PT. BPR Pusaka Denpasar. Koefisien regresi bernilai positif menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Nilai β_3 = sebesar 0,464; artinya apabila variabel lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,464. Maka meningkatnya lingkungan kerja diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan pada PT. BPR Pusaka Denpasar. Koefisien regresi bernilai positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi (X1) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. BPR Pusaka Denpasar.

Pengujian signifikansi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan melakukan uji-t, yaitu berdasarkan signifikansi t variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan yaitu signifikan sebesar 0,000, bila dibandingkan, nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompetensi pada PT BPR Pusaka Denpasar maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Kompetensi dipercaya sebagai faktor yang memegang kunci dalam keberhasilan seseorang dalam pekerjaannya. Identifikasi kompetensi yang tepat dianggap memiliki nilai prediksi yang cukup baik terhadap kinerja seorang karyawan. Kompetensi yang mencakup faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, soft skill dan hard skill, kemudian dipergunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut karyawan Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartati, dkk (2020) dan Aulia (2021) menyatakan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

karyawan. Hasil penelitian serupa diperoleh oleh Ataunur dan Ariyanto (2016), Triastuti (2020) dan Hajjali, dkk (2021).

Pengaruh Loyalitas Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT BPR Pusaka Denpasar.

Pengujian signifikansi pengaruh Loyalitas Kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan melakukan uji-t, yaitu berdasarkan nilai signifikan dengan Signifikansi t variable Loyalitas Kerja terhadap kinerja karyawan yaitu signifikansi sebesar 0,001, bila dibandingkan, nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Artinya H_0 ditolak dan H_2 Diterima, sehingga Loyalitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik Loyalitas Kerja pada PT BPR Pusaka Denpasar maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Loyalitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki loyalitas kerja tinggi sudah pasti setia, patuh dan taat terhadap perusahaan. Loyalitas kerja juga dapat terlihat pada kesetiaan karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan selalu menaati peraturan perusahaan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tingkat absensi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ronaldy, dkk (2019) dan Putri (2018) menyatakan loyalitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa diperoleh oleh Nugroho (2018), Tarigan (2022) serta Alfanda dan Sitohang (2022) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT BPR Pusaka Denpasar.

Pengujian signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dilakukan dengan melakukan uji-t, yaitu berdasarkan tabel 5.15, nilai

signifikan dengan Signifikansi t variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu signifikansi sebesar 0,000, bila dibandingkan, nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Artinya H₀ ditolak dan H₃ diterima, sehingga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik loyalitas kerja pada PT BPR Pusaka Denpasar maka semakin meningkat Kinerja Karyawan.

lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2020) dan Permanasari (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa diperoleh oleh Ahmad, dkk (2019), Gardjito, dkk (2014) dan Hidayat (2015) menunjukkan variabel loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

- 1) Kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y1). Dari hasil penelitian ini dapat diinterpretasikan jika karakter Kompetensi semakin baik maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.
- 2) Loyalitas Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y1). Dari hasil penelitian ini dapat diinterpretasikan jika karakter

Loyalitas Kerja semakin baik maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

- 3) Beban kerja Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y1). Dari hasil penelitian ini dapat diinterpretasikan jika karakter Lingkungan Kerja semakin baik maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

Saran

1. Pada variabel Kompetensi lebih ditingkatkan secara menyeluruh dengan karyawan mendapatkan bimbingan dan pengawasan yang baik agar karyawan dapat lebih mengetahui dan memahami nilai-nilai yang dimiliki perusahaan dengan baik sehingga Kinerja karyawan dapat meningkat.
2. Pada variabel Loyalitas Kerja lebih disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya secara menyeluruh dengan karyawan agar bersedia mengabdikan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan sehingga Kinerja karyawan dapat meningkat.
3. Pada variabel Lingkungan Kerja lebih ditingkatkan perhatian terhadap karyawan dengan memberikan ruangan yang memiliki luas yang cukup dan nyaman dalam bekerja, dengan ini karyawan lebih nyaman dengan lingkungan kerjanya sehingga Kinerja karyawan dapat meningkat.

Daftar Pustaka

- Alfanda, 2022. Pengaruh Pemberian Kompensasi, Loyalitas Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Kharisma. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(6).
- Dahero, M. P., Kindangen, P., & Kojo, C. (2018). Pengaruh Pendidikan, pelatihan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Delisa Minahasa Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan*

- Akuntansi*, 5(3).
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jilid, cetakan pertama. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (License of Federal Express) Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1, 392–398.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Buku Panduan Skripsi. 2022. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati. Denpasar.
- Chikazhe, L. (2022). The effect of perceived service quality, satisfaction and loyalty on perceived job performance: perceptions of university graduates. *Journal of Marketing for Higher Education*, 32(1), 1-18.
- Dahero, M. P., Kindangen, P., & Kojo, C. (2018). Pengaruh Pendidikan, pelatihan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Delisa Minahasa Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Diawati, H., Komariah, K., & Norisanti, N. (2019). Peran Motivasi Kerja dan Efikasi Diri dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), 99-108.
- Fadil, Q. Pemberdayaan Siswa di Bidang Kewirausahaan (Studi Kasus di Sekolah Alam School of Universe Parung). (*Master's thesis, Jakarta: FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*).
- Firdaus, A. (2018). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Pengembangan Karir Dengan Loyalitas Kerja Pada Karyawan PT. Intan Pariwara Klaten (*Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta*).
- Firnanda, D. Y., dan Wijayanti, D. T. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy, dan Lingkungan kerja terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 3*, 1076-1086.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Hermayati, I. (2017). Analysis of Quality Improvement and Employee Empowerment in Effort of Performance Improvement on Manpower and Transmigration Office of Karawang Regency. *Journal. Ubpkarawang Buana Ilmu*, 2(1).
- Heryandi, A. R. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyalitas Mitra Dan Stres Kerja Sebagai Mediasi Pada Mitra GO-JEK (*Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang*).

- Maulana, M. F. (2017). IOK The Islamization of Knowledge (IOK) An Experience of International Islamic University Malaysia An Experience of International Islamic University Malaysia. *Journal Of Creative Writing ISSN 2410-6259*, 3(02), 23-41.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 14. Bandung.
- Mangkoedihardjo, S. (2018). Planning greenspace for the highlands region of Surabaya. *Jurnal Current World Environment*, 13 (1).
- Masram, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profrsional*. Edisi Kedua. Penerbit Zifatama Publisher.
- Mukrodi, M., dan Reza, M. 2018. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PT Express Kencana Lestari (Express Group) Depok. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6 (1), 88-94.
- Sebayang, S., dan Sembiring, J. 2017. Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia. *eProceedings of Management*, 4(1).
- Sinungan, M. (2018). *Produktivitas apa dan Bagaimana*. PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Suciono, W. (2021). *Berpikir kritis (tinjauan melalui kemandirian belajar, kemampuan akademik dan efikasi diri)*. Penerbit Adab.
- Sudarmawanti, E, Novitasari, D., dan Barkhowa, M. K. (2022). Meunjang Kinerja Guru Dengan Memperhatikan Pelatihan Karyawan, Kepuasan kerja, Dan Komitmen Organisasi. *J-LEE- Journal of Law, English, and Economics*, 4(1), 234-234.
- Sugiyono. 2018. *Metod. Penelit. Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Tamba, A. W., Pio, R. J., dan Sambul, S. A. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(001), 33-41.
- Theresia, L. (2021). Menguji Hubungan Aspek-Aspek Total Quality Management (TQM) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pekerja (Studi Kasus CV. Bandung Jaya Rubber). *Skripsi*. Institut Teknologi Indonesia Tangerang.
- Yasa, S. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2).