

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Julia Herniwati¹⁾; Leni Suhartati²⁾; and Eka Thermi Kelvi Safira³⁾

Universitas Pamulang, Indonesia

E-mail: ^{a)} julia@uinjkt.ac.id ^{b)} leni.suhartati23@gmail.com ^{c)} ekathermi.kelvisafira@gmail.com

Abstrak: Melihat Fenomena yang terjadi saat ini di UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta selama pandemi covid-19 dalam kurun waktu 1 tahun lebih, bahwa kinerja karyawan terhadap pelayanan mengalami penurunan. Oleh sebab itu, peneliti melakukan penelitian untuk mencari tahu penyebab penurunan kinerja karyawan terhadap pelayanan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey, sampel dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama. Lokasi penelitian dilakukan di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dengan sampel yang digunakan sejumlah 30 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu kepuasan kerja (X_1), Loyalitas Karyawan (X_2) dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Dengan hasil hipotesis uji validitas pada variabel kepuasan kerja sebesar 0.660, sementara pada variabel loyalitas karyawan uji validitasnya sebesar 0.711, dan untuk variabel kinerja karyawan uji validitasnya sebesar 0.801. Artinya pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan dapat diterima terhadap kinerja karyawan. Dan untuk hasil hipotesis uji reliabilitas pada variabel kepuasan kerja Cronbach's Alpha sebesar 0.767. Sementara pada variabel loyalitas karyawan uji reliabilitas Cronbach's Alpha sebesar 0.811, dan untuk variabel kinerja karyawan Cronbach's Alpha sebesar 0.878. Artinya penelitian ini dapat dikatakan reliabel, karena nilai tersebut lebih besar dari batas minimum Cronbach's Alpha sebesar 0,6. Berdasarkan analisis koefisien korelasi (R) Persentase pengaruh kedua variabel bebas tersebut sebesar 0.683 dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 46.6%. Artinya pengaruh variabel tersebut sangat kuat terhadap kinerja karyawan dan dapat dibuktikan bahwa kepuasan kerja dan loyalitas karyawan pengaruhnya sebesar 46.6%. Sedangkan sisanya sebesar 53.4% dipengaruhi oleh variabel lain. Secara simultan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan nilai signifikansinya sebesar 0,000. Artinya pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara parsial untuk kepuasan kerja nilai signifikansinya sebesar 0,038 dan loyalitas karyawan sebesar 0,020 Artinya pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat diartikan bahwa kedua variabel Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan memiliki sangat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: kepuasan kerja, loyalitas dan kinerja karyawan

Abstract: Seeing the current phenomenon at UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta during the covid-19 pandemic for more than 1 year, that employee performance towards services has decreased. Therefore, researchers conducted a study to find out the causes of the decline in employee performance on services. The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction and employee loyalty on employee performance. This type of research is quantitative research using

survey methods, samples and questionnaires as the main data collection tools. The research location was conducted at UIN Syarif Hidayatullah Jakarta with a sample of 30 employees. This study uses the independent variable, namely job satisfaction (X1), Employee Loyalty (X2) and the dependent variable is Employee Performance (Y). With the results of the validity test hypothesis on the job satisfaction variable of 0.660, while on the employee loyalty variable the validity test is 0.711, and for the employee performance variable the validity test is 0.801. This means that the influence of job satisfaction and employee loyalty can be accepted on employee performance. And for the results of the reliability test hypothesis on the job satisfaction variable Cronbach's Alpha of 0.767. While the employee loyalty variable Cronbach's Alpha reliability test is 0.811, and for the employee performance variable Cronbach's Alpha is 0.878. This means that this research can be said to be reliable, because the value is greater than the minimum limit of Cronbach's Alpha of 0.6. Based on the analysis of the correlation coefficient (R) the percentage of the influence of the two independent variables is 0.683 and the coefficient of determination (R²) is 46.6%. This means that the influence of these variables is very strong on employee performance and it can be proven that job satisfaction and employee loyalty have an effect of 46.6%. While the remaining 53.4% is influenced by other variables. Simultaneously, job satisfaction and employee loyalty have a significance value of 0.000. This means that the effect of job satisfaction and employee loyalty is very significant on employee performance. And partially for job satisfaction, the significance value is 0.038 and employee loyalty is 0.020. This means that the influence of job satisfaction and employee loyalty is significant on employee performance, it can be interpreted that the two variables of Job Satisfaction and Employee Loyalty have a great influence on employee performance.

Keywords: job satisfaction, loyalty and employee performance

PENDAHULUAN

Salah satu faktor penentu kinerja didalam suatu perusahaan yaitu kepuasan kerja dan loyalitas kerja. Perlunya suatu perusahaan berfokus pada kesejahteraan karyawan, yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja dan loyalitas sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Dalam melaksanakan kegiatan, perusahaan mengharapkan para karyawan bersungguh sungguh memberikan usaha terbaik demi kemajuan bersama. Kesungguhan para karyawan tampak dalam komitmen mereka terhadap perusahaan. Lebih jauh komitmen karyawan terhadap perusahaan ditunjukkan melalui kesetiaan dan loyalitas, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Loyalitas menurut Hasibuan [2005: 210]^[1], menyatakan loyalitas karyawan adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi dan Loyalitas menurut Saydam [2009:35]^[2] adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan mengamalkan peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku kerja yang positif. Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan dan ditunjukkan kepada seseorang atas lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk perusahaan memberikan pelayanan dan perilaku terbaik. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta adalah Perguruan Tinggi Negeri (PTN) yang didirikan dan/atau diselenggarakan oleh pemerintah. Sebagai PTN UIN Syarif Hidayatullah Jakarta berupaya untuk terus meningkatkan pelayanan publik, salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawannya.

Kinerja organisasi menurut Wijayanto [2012-7]^[3] adalah ukuran seberapa efisien dan efektif organisasi dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Efisiensi dan efektivitas merupakan kriteria umum kinerja dari organisasi. Pada sebuah perusahaan karyawan merupakan aset terpenting, maka penting pula bagi perusahaan untuk menjaga kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa bahagia ditempat kerja memberikan dampak positif, sedangkan sebaliknya, karyawan yang tidak puas justru bisa menjadi bumerang bagi perusahaan itu sendiri. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif yang

menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja termasuk didalamnya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Bagaimana kepuasan dan loyalitas kerja karyawan di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dan adakah pengaruh antara kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Inilah yang menjadi tujuan bagi penulis yaitu melakukan penelitian dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Robbins [1996:179] ^[4] adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, tetapi sebaliknya jika seseorang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Hasibuan [2001:202] ^[5] Pengertian kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Dalam teori yang dikembangkan oleh Frederick Irving Herzberg [1923-2000] ^[6], seorang psikolog Amerika Serikat bahwa ada faktor-faktor tertentu ditempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja, sementara pada bagian lain ada pula faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasan kerja berhubungan satu sama lain.

Frederick Irving Herzberg ^[7] mengidentifikasi *Hygiene factors* (faktor kesehatan) dan *motivation factors* (faktor pemuas) yang dikenal dengan sebutan *Two factor theory*, adalah teori yang mengemukakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang tidak sama. Ketidakpuasan berkaitan dengan kondisi disekitaran pekerjaan meliputi kondisi kerja, gaji, safety, kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan orang lain dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Faktor ini tidak mengarah pada kepuasan positif untuk jangka panjang. Tetapi jika faktor ini tidak hadir, maka muncul ketidakpuasan. Faktor ini adalah faktor ekstrinsik untuk bekerja. *Hygiene factors* (faktor kesehatan) juga disebut sebagai *dissatisfiers* atau faktor pemeliharaan yang diperlukan untuk menghindari ketidakpuasan. Dan sebaliknya *motivation factors* (faktor pemuas), kepuasan dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pekerjaan yang menantang, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk mengembangkan diri dan diakui. Berdasarkan teori dua faktor tersebut bahwa kepuasan kerja terjadi ditingkat dimana hasil pekerjaan diterima oleh individu seperti yang diharapkan. Jika hasil yang diterima semakin banyak, maka semakin puas dan sebaliknya. Kunci dalam menuju kepuasan dengan teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan diinginkan seseorang. Jika semakin besar perbedaan, maka semakin rendah kepuasan seseorang.

Loyalitas

Loyalitas karyawan adalah rasa kesetiaan atau kesadaran seorang karyawan terhadap perusahaannya, yang dapat dilihat dari aspek disiplin kerja, tanggungjawab, dan sikapnya selama bekerja di perusahaan. Menurut Hasibuan [2005: 210] ^[8], menyatakan loyalitas karyawan adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Dimensi loyalitas karyawan yang dikemukakan oleh Siswanto [2005] ^[9], antara lain :

1. dimensi taat pada peraturan,
2. dimensi tanggung jawab pekerjaan,
3. dimensi rasa memiliki,
4. dimensi hubungan antar pribadi,

5. dimensi kesukaan terhadap pekerjaan.

Sedangkan menurut Jusuf [2010]^[10] Loyalitas karyawan adalah suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik pada pekerjaannya.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara [2012: 9]^[11], menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dimensi kinerja karyawan menurut Wirawan [2009]^[12], menyatakan dimensi dan indikator kinerja meliputi:

1. Dimensi hasil;
2. Dimensi perilaku (proses) kerja;
3. Dimensi sifat pribadi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan objek UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, metode pengumpulan data responden yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan penyebaran kuesioner yang diisi oleh karyawan pada kantor tersebut dengan bentuk *Google Form*. Data akan diproses lebih lanjut serta akan diuji yang menggunakan beberapa teknik analisa sebuah data yang menggunakan *SPSS Software*.

Penelitian ini menggunakan 3 *variable* yaitu terdiri dari dua *independent variable* yakni *kepuasan kerja* (X_1) dan *loyalitas karyawan* (X_2) serta satu *variable dependen* yakni *kinerja karyawan* (Y). Menurut Sugiono (2016:55)^[14] pengertian penelitian asosiatif klausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua *variable* atau lebih. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan menggunakan 5 analisis yaitu Uji validitas, Uji Reliabilitas, uji t, Uji F dan Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Analisis Koefisien Determinasi (R^2).

Definisi dari ketiga *variable* tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

Responden dari penelitian ini adalah karyawan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Dengan kisaran sampel yang dimanfaatkan ialah sebanyak 30 responden. Metode penelitiannya yang digunakan dalam pengambilan sampel ini yaitu dengan menggunakan metode *purposive sampling* dengan penggunaan *Google Form*. Menurut Sugiono [2010] *Purposive Sampling* adalah Teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya dapat lebih *representative*. Tujuan utama dari *purposive sampling* adalah untuk menghasilkan sampel yang secara logis dapat dianggap mewakili populasi.

Untuk menganalisis data dari kuisisioner yang kami teliti yaitu menggunakan Analisis Regresi. Menurut Sugiono [2012] Uji *reliability* ialah sebuah ujian perangkat penelitian yang dapat dipakai untuk dapat mendapatkan pengetahuan dari tingkat ketepatan, ketelitian atau nilai keakuratan yang akan ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Menurut Sugiono, "reliabilitas menunjukkan konsistensi atau kemantapan penggunaan alat ukur dalam penelitian, baik ditinjau dari waktu ke waktu meskipun dari kondisi satu dengan kondisi yang lain". Uji reliabilitas dihitung dengan koefisien *alpha cronbach* dengan memanfaatkan *software SPSS for Windows*. Syaratnya, apabila nilai *alpha cronbach* lebih besar dari 0,6 oleh karena itu dianggap reliabel. Apabila koefisien dari *alpha* kurang dari 0,6 menunjukkan reliabilitas yang buruk, apabila nilai *alpha* berkisar 0,7 menunjukkan reliabilitas dapat diterima serta nilai *alpha* di atas 0,8 menunjukkan reliabilitas yang baik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dengan demikian jelas bahwa berdasarkan data penelitian. bahwa besar koefisien korelasi (R) sebesar 0,683 artinya bahwa kedua variabel Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan. Besarnya persentase pengaruh kedua variabel bebas tersebut dapat dibuktikan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,466, hal ini berarti 46,6% Kinerja Karyawan pada UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dipengaruhi oleh variabel Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan, sedangkan sisanya 53,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

1. Uji hipotesis secara simultan (Uji F) Dari tabel 8. diatas, diperoleh hasil F *hitung* Sig nya sebesar 0,000. Artinya secara simultan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y sangat signifikan.
2. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) *Variabel Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan* terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 1. Output Uji Hipotesis Secara Parsial Variabel *Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan*

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.184	4.786		.665	.512
	X1	.367	.168	.365	2.186	.038
	X2	.262	.106	.413	2.472	.020

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS

Dari tabel 1. diketahui hasil *t hitung* untuk variabel Kepuasan Kerja adalah Sig nya 0.038 dan untuk Variabel Loyalitas Karyawan adalah Sig nya 0.020. Artinya secara parsial pengaruh X_1 dan X_2 signifikan terhadap Y. Pengaruh X_2 lebih signifikan dibanding pengaruh X_1 terhadap Y, karena sig X_1 lebih kecil dari sig X_2 .

Dari hasil output regresi pada tabel 9. Terdapat persamaan regresi penelitian sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 3.184 + 0.367 X_1 + 0,262 X_2$$

Interpretasi persamaan regresinya sebagai berikut:

1. Nilai konstanta positif (3,184) dapat diartikan bahwa rata-rata kontribusi variabel lain di luar model memberikan dampak positif terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Syarif Hidayatullah Jakarta
2. Nilai koefisien regresi semua variabel penelitian positif. Hal ini dapat diartikan bahwa tingginya tingkat Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada Universitas Syarif Hidayatullah Jakarta.
3. Nilai koefisien prediktor Kepuasan Kerja (b_1) sebesar 0,367. Jika terjadi perubahan prediktor Kepuasan Kerja (X_1) sebesar satu satuan, menyebabkan perubahan rata-rata Kinerja Karyawan sebesar 0,367 satuan dengan asumsi prediktor yang lainnya tetap.
4. Nilai koefisien predictor Loyalitas Karyawan (b_2) sebesar 0,262. Jika terjadi perubahan predictor Loyalitas Karyawan (X_2) sebesar satu satuan, menyebabkan perubahan rata-rata Kinerja Karyawan sebesar 0,262 satuan dengan asumsi prediktor lainnya tetap.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,038 atau di bawah 0,05.
2. Loyalitas Karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,020 atau di bawah 0,05.
3. Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan secara simultan mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 (0%) atau di bawah 0,05 (5%).

Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel-variabel tersebut sangat signifikan hubungannya dengan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Kepuasan kerja memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Begitu juga dengan loyalitas karyawan yang menunjukkan nilai signifikan dapat diartikan bahwa loyalitas karyawan terhadap perusahaan tinggi atau baik, ini adalah upaya tulus yang tidak memiliki motif dasar, mulai dari melakukan investasi di perusahaan hingga mengorbankan mereka menjadi sangat bersemangat terhadap perusahaan. Inilah gambaran sebenarnya dari karyawan yang sangat loyal terhadap tempat dimana dia bekerja. Loyalitas berdasarkan hasil penelitian saat ini sudah baik dan harus tetap dipertahankan atau mungkin dapat lebih ditingkatkan lagi oleh perusahaan.

Kepuasan kerja dan loyalitas yang tinggi berpengaruh pada kinerja karyawan, kinerja karyawan yang sudah baik tentunya akan berpengaruh pula terhadap kinerja perusahaan. Pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan antara lain adalah dapat mendorong produktivitas, meningkatkan citra perusahaan dan meningkatkan pelayanan yang lebih baik lagi kepada masyarakat khususnya di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta sebuah instansi yang berada dibawah pemerintah.

Karyawan adalah Sumber Daya Manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam perusahaan. Tanpa pengelolaan SDM yang baik dan tepat, perusahaan tidak akan mampu bertahan dan berkembang menjadi lebih baik karena salah satu alasan perusahaan dapat bertahan atau tidak adalah sangat bergantung pada para karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

Aden Prawiro Sudarso¹⁾ ; Widhi Wicaksono²⁾ ; Suyatin³⁾ ; M. Duddy Dinantara ⁴⁾ ; Dodi Prasada⁵⁾.

Anggraeni, F. N. (2020). DETERMINAN MOTIVASI INTERNAL TERHADAP KINERJA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(2), 161-170.

Anggraeni, F. N. (2020). SURVEY MOTIVASI KERJA DRIVER OJEK ONLINE GRAB. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 251-260.

Anggraneil, F. N. (2020). REALITAS KOMPETENSI GURU PASCA SERTIFIKASI. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 331-340.

Canakci A, Erdemir F, Varol T and Ozkaya S 2013 Powder Technology **247** 24

Chen C, Zhang J, Duan C, Feng X and Y Shen 2016 J. Alloys and Compounds **660** 208

E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha. Pengaruh Kepuasan Kerja dan

- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa.
- Hasibuan, S.P., Malayu.H.Drs. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- <http://sarjanaekonomi.co.id/pengertian-loyalitas-karyawan> Loyalitas Karyawan dikutip oleh [Guru Ekonomi](#) (Juni 17, 2020) (diakses tanggal 29 April 2021)
- <http://www.seputarpengetahuan.co.id/2017/08/17-pengertian-kepuasan-kerja-menurut-para-ahli-teori-aspek-faktor.html> 17 Pengetian Kepuasan Kerja Menurut Para Ahli, Teori, Aspek dan Faktornya (Agustus 1, 2017) (diakses tanggal 06 Mei 2021)
- Istijanto, M.M., M.Com (2005). Riset Sumber Daya Manusia.
Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
Jakarta: PT Bumi Aksara
- Jurnal Humanis. The Effect Of Competency On Employee Performance at
- Lesmana, R., Sunardi, N., & Kartono. The Effect of Financing and Online Marketing on MSMEs Income Increasing at Intermoda Modern Market BSD City Tangerang Selatan. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(7), 25-34
- Lesmana, R., Sunardi, N., Hastono, H., & Widodo, A. S. (2021). Perceived Quality Membentuk Customer Loyalty via Brand Equity pada Pengguna Smartphone Merek Xiaomi di Tangerang Selatan. *Jurnal Pemasaran Kompetitif*, 4(2), 157-167
- Lesmana, R., Sutarman, A., & Sunardi, N. Building A Customer Loyalty Through Service Quality Mediated by Customer Satisfaction. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 5(3), 38-45
- Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Volume 4
- Mukrodi, M. (2019). Membangun Motivasi Kerja. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(4), 431-440.
- Mukrodi, M., & Wahyudi, M. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KOMITMEN PEGAWAI DI KANTOR-KANTOR KEMENTERIAN AGAMA SE PROPINSI BANTEN. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1).
- Pengertian, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Oleh Muchlisin Riadi (Januari 12, 2014).
PT Steelforce Indonesia In Jakarta. Volume 1 Nomor 1. 62-68
- Rusilowati, U., & Wahyudi, W. (2020, March). The Significance of Educator Certification in Developing Pedagogy, Personality, Social and Professional Competencies. In *2nd Social and Humaniora Research Symposium (SoRes 2019)* (pp. 446-451). Atlantis Press.
- Saputra Tunggal A., Bagia Wayan I., Yulianthini Nyoman N. (2016).
- Sudarso Prawiro A., Wicaksono W., Dinantara Duddy M., Prasada D. (2020).
- Sugiyanto, S., & Candra, A. (2019). Good Corporate Governance, Conservatism Accounting, Real Earnings Management, And Information Asymmetry On Share Return. *Jiafe (Jurnal Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi)*, 4(1), 9-18.
- Sugiyanto, S., & Setiawan, T. (2020). Liquidity, Profitability, Good Corporate Governance, Corporate Value Committee. *Proceedings Universitas Pamulang*, 1(1).

- Sunardi, N., & Lesmana, R. (2020). Konsep Icepower (Wiramadu) sebagai Solusi Wirausaha menuju Desa Sejahtera Mandiri (DMS) pada Masa Pandemi Covid-19. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1).
- Sunardi, N., Lesmana, R., Kartono, K., & Rudy, R. (2020). Peran Manajemen Keuangan dan Digital Marketing dalam Upaya Peningkatan Omset Penjualan bagi Umkm Pasar Modern Intermoda Bsd City Kota Tangerang Selatan di Tengah Pandemi Covid-19. *Jurnal Abdi Masyarakat Humanis*, 2(1).
- Surname A, Surname B and Surname C year Journal Name **vol** page
- Tannady, Hendy. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : expert
- Wahyu, W., & Salam, R. (2020). KOMITMEN ORGANISASI (Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Wahyudi, M. (2018). DETERMINAN KOMITMEN ORGANISASI DOSEN DI WILAYAH KOPERTIS IV. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(1).
- Wahyudi, M., Mukrodi, M., Harras, H., & Sugiarti, E. (2020). Wirausaha Muda Mandiri: Learning, Sharing & Practice. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(1), 101-110.
- Wahyudi, W. (2020). KINERJA DOSEN: KONTRIBUSINYA TERHADAP AKREDITASI PERGURUAN TINGGI. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 401-410.