

Pengaruh Etos Kerja, Loyalitas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maha Surya Motor di Singaraja

KADEK AGUS ARTAWAN¹; NI LUH NURKARIANI²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja
Jl. Yudistira No.11, Kendran, Kec. Buleleng, Kabupaten Buleleng, Bali 81112
E-mail : bagusarthawan@gmail.com

Submit : 2022-08-01

Review : 2023-01-15

Publish : 2023-02-26

Abstract: The purpose of this study was to determine the effect of work ethic, loyalty, and organizational culture on employee performance at Maha Surya Motor in Singaraja. The analysis technique used in this research is validity and reliability test, multiple linear regression analysis, classical assumption test, t test, f test, and analysis of determination. The results showed that work ethic has a positive and significant effect on employee performance. with t-count > t-table (2.061 > 2.018) with a significant level of 0.046 <0.05. Loyalty has a positive and significant effect on employee performance. t-count > t-table (13,572 > 2.018) with a significance level of 0.000 <0.05. Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance with tcount > t-table (5.234 > 2.018) with a significant level of 0.000 <0.05. The results of the f-test calculation obtained the value of F-count > F-table, which is 10,427 > 3.21, this indicates that Work Ethic, Loyalty, and Organizational Culture have a significant effect on employee performance. from 0.000 < 0.050

Keywords: *Work Ethic, Loyalty, Organizational Culture and Employee Performance*

Perkembangan zaman saat ini telah membuat kemajuan di segala sudut kehidupan, salah satunya adalah dunia otomotif. Pada saat ini otomotif merupakan kebutuhan khusus yang harus dimiliki oleh setiap orang untuk bepergian, kebutuhan ini seiring waktu terus bertambah. Maka diharapkan setiap perusahaan otomotif harus mampu berinovasi dan memberikan pelayanan dengan baik sehingga akan tetap eksis dalam mengikuti persaingan pada saat ini. Salah satu badan usaha di dunia otomotif yang masih eksis sampai saat ini adalah CV. Maha Surya Motor.

Maha Surya Motor merupakan perusahaan yang bergerak di bidang otomotif dan distributor sepeda motor Yamaha dan sudah berdiri cukup lama. Selain penjualan sepeda motor, dealer Maha Surya Motor juga memberikan pelayanan jasa servis segala merk sepeda motor termasuk penjualan spare part di dalamnya.

Pada pertengahan tahun 2004 usaha dealer sepeda motor mulai menunjukkan perkembangan yang baik ditinjau dari meningkatnya jumlah penjualan sepeda

motor dan bertambahnya pendapatan jasa servis sepeda motor sehingga pada tanggal 11 Nopember 2004 Bapak Hady Wijaya mulai membuka sebuah cabang dealer di Jln. WR. Supratman no. 412 Penarukan. Kemudian pada tanggal 11 Juni 2008 didirikan juga dealer Maha Surya Motor yang beralamat di Jln. Ngurah Rai No. 52 Singaraja. Sehingga saat ini Dealer Maha Surya Motor memiliki 3 (tiga) cabang yaitu dealer

Maha Surya Motor I yang beralamat di Seririt, dan dealer Maha Surya Motor II cabang Penarukan serta dealer Maha Surya Motor III atau yang lebih dikenal dengan dealer Maha Surya Motor Ngurah Rai.

Tidak hanya itu, Maha Surya Motor memiliki 1 unit kantor pusat yang beralamat di Jln. Dewi Sartika Utara No. 49 Singaraja. Maha Surya Motor sudah menjadi distributor sepeda motor terpercaya di Singaraja, namun masih ada beberapa kendala yang ditemui dan harus mendapatkan perhatian lebih agar dapat meningkatkan kinerja dan dapat mencapai target yang ditentukan.

Dari data dapat dilihat bahwa penurunan penjualan yang di peroleh dari tahun sebelumnya yaitu sebesar 84 unit sepeda motor walaupun masih melebihi target yang diberikan di perusahaan yaitu 1.800 pertahun, namun penjualan menurun merupakan pertanda kinerja karyawan menurun. Agar perusahaan terus mengalami kenaikan di dalam mencapai target perlu adanya pembenahan di dalam meningkatkan kinerja karyawan agar mampu menghadapi pesaing yang semakin kompetitif ini. Maha surya motor perlu melakukan pembenahan diri yang lebih baik sehingga mampu menghadapi tantangan-tantangan dari para pesaingnya. Kunci keberhasilan dalam menghadapi persaingan ini adalah dengan meningkatkan Etos kerja, loyalitas, dan budaya Organisasi dalam melakukan kinerjanya sehingga dapat memberikan hasil yang prima dan tidak hanya lebih dari sekedar senjata untuk bersaing, namun juga keterampilan untuk bertahan hidup.

Diharapkan kinerja setiap karyawan ditingkatkan dengan kesungguhan hati dan dilaksanakan secara konsisten oleh setiap insan di Maha Surya Motor karena kinerja karyawan merupakan penentu dalam menjalankan segala kegiatan usaha sehingga ke depannya perusahaan akan selalu dapat meningkatkan persentase pencapaian target dari tahun ke tahun. Disisi lain menurut riset, kelemahan Maha Surya Motor terletak pada kualitas kinerja yang disebabkan oleh rendahnya mutu para karyawan khususnya bagian teknisi yang dianggap lambat dalam bekerja yang merupakan permasalahan yang harus diperhatikan dengan benar. Berdasarkan dua permasalahan yang ditemukan peneliti, maka peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh etos kerja, loyalitas, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Maha Surya Motor.

Menurut Sinamo, etos kerja adalah perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma disini berarti konsep utama

tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip - prinsip yang mengatur, nilai - nilai yang mengerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya. Etos kerja dapat terbentuk apabila seorang karyawan memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Etos kerja harus dimiliki setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi dan bersemangat dapat memberikan pengaruh positif dilingkungannya. Dalam hal ini diharapkan etos kerja dapat diterapkan pada setiap karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja dan meningkatkan persentase pencapaian perusahaan.

Selain etos kerja, faktor loyalitas karyawan juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, loyalitas karyawan adalah rasa kesetiaan atau kesadaran seseorang karyawan terhadap perusahaannya, yang dapat dilihat dari aspek disiplin kerja, tanggungjawab, dan sikapnya selama bekerja di perusahaan. Menurut Hasibuan (2005), menyatakan loyalitas karyawan adalah berbagai bentuk peran serta anggota dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Loyalitas karyawan dibutuhkan oleh setiap perusahaan, namun loyalitas karyawan tidak muncul dengan sendirinya, melainkan di bentuk oleh perusahaan itu sendiri. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, karena dengan adanya loyalitas yang tinggi dari karyawan maka karyawan dapat bekerja sesuai standar yang diberikan perusahaan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Apabila setiap karyawan mampu memberikan loyalitasnya terhadap perusahaan maka akan terus terjadi peningkatan kinerja yang signifikan.

Permasalahan yang terjadi pada CV. Maha Surya Motor mengenai loyalitas karyawan, dimana kurangnya tanggung jawab karyawan pada pekerjaan, hal ini ditemui dengan adanya karyawan yang masih sering meninggalkan pekerjaan yang belum selesai, dan melaukan pekerjaan yang seharusnya tidak dikerjakan. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien.

Budaya organisasi juga berperan penting yang merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku. Dengan adanya budaya organisasi diharapkan dapat diterapkan dengan sepenuh hati sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi.

Permasalahan yang terjadi pada CV. Maha Surya Motor mengenai Budaya Organisasi yaitu beberapa pegawai masih kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan kewajiban yang diamanahkan kepadanya, seperti terlihat masih banyak pegawai yang suka melalaikan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan di atas serta permasalahan yang didapatkan di Maha Surya Motor, Maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian terkait pengaruh etos kerja, loyalitas, dan budaya organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Etos Kerja, Loyalitas, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maha Surya Motor”.

Menurut penelitian Maulidia (2020) dengan judul “Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Syariah Islam (studi di kota Banda Aceh)” didapatkan

bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara etos kerjaterhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Agus Tunggal Saputra, dkk (2016) dengan judul “pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan” disimpulkan Ada pengaruh yang positif dari loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Dan menurut penelitian Sayid Hasan (2017) dengan judul “Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank bjb Banjarmasin” disimpulkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

METODE

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Maha Surya Motor, yang mana memiliki tiga cabang dealer yaitu cabang seririt, cabang penarukan, dan cabang ngurah rai. Peneliti memilih dua dealer sebagai populasi dan sampel yang berjumlah 45. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan menguji keterkaitan Etos Kerja, Loyalitas, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maha Surya Motor di Singaraja. Populasi dan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 45 orang. Data diperoleh dari hasil kuisioner tentang variabel yang diteliti yang disebarakan kepada seluruh sampel. Penelitian ini menggunakan metode pengujian asumsi klasik, uji validitas, uji reliabilitas, analisis analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F.

Analisis ini digunakan untuk mengetahuinya kuatnya hubungan antar variable bebas (X) secara bersama-sama terhadap variable terikat (Y) pada maha surya motor. Model regresi berganda ditunjukkan oleh persamaan berikut :

$$Y_1 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_2 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan
 α = Bilangan Konstanta
 β_1, β_2 = Koefisien Regresi

X1 = Etos kerja
 X2 = Loyalitas
 X3 = Budaya Organisasi
 e = Error atau Variabel Pengganggu.

Pengaruh Etos Kerja, Loyalitas, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maha Surya Motor dengan program SPSS Versi 26.0 for windows terkait dengan variabel yang diteliti dapat disajikan dalam tabel berikut :

HASIL

Hasil perhitungan analisis regresi

Tabel 1: Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.467	1.260		2.752	.009
TOTAL_X1	.121	.059	.109	2.061	.046
TOTAL_X2	.530	.039	.753	13.572	.000
TOTAL_X3	.161	.031	.301	5.234	.000

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data diolah SPSS Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = 3.467 + 0.121X_1 + 0.530X_2 + 0.161X_3 + 1.260$$

Interprestasi dari persamaan regresi linier berganda dari model persamaan di atas sebagai berikut :

1. Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, dapat diketahui bahwa nilai constant untuk pengambilan keputusan adalah sebesar 3.467, ini berarti bahwa apabila etos kerja, loyalitas dan budaya organisasi bersifat constant maka meningkatnya kinerja sebesar 3.467.
2. Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas dapat diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel etos kerja sebesar 0.121 dan bertanda positif yang berarti bahwa apabila terjadi peningkatan nilai etos kerja sebesar satu, maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja sebesar 0.121.
3. Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas dapat diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel loyalitas sebesar 0.530 dan bertanda positif yang berarti bahwa apabila terjadi peningkatan nilai loyalitas sebesar satu, maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja

karyawan sebesar 0.530.

4. Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas dapat diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel budaya organisasi sebesar 0.161 dan bertanda positif yang berarti bahwa apabila terjadi peningkatan nilai budaya organisasi sebesar satu, maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja sebesar 0.161.

Uji Hipotesis (T-test)

Untuk menguji hipotesis diterima atau tidak, maka akan dilakukan pengujian dengan menggunakan uji-t (t-test). Berdasarkan hasil analisis, berikut ini dapat ditampilkan hasil pengujianya :

Pengaruh Etos Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

Kesimpulan hasil pengujian berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel. Berdasarkan tabel 5.8 diketahui nilai t hitung variabel sebesar 2.061 dengan nilai signifikansinya 0,000. Karena nilai t hitung $2.061 > t$ tabel 2.018 dan nilai signifikansinya $0,046 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditetima yang artinya Etos Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Loyalitas secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

Kesimpulan hasil pengujian berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel. Berdasarkan tabel 5.8 diketahui nilai t hitung variabel sebesar 13.572 dengan nilai signifikansinya 0,000. Karena nilai t hitung 13.572 > t tabel 2.018 dan nilai signifikansinya 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima yang artinya Loyalitas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi secara parsial

Kesimpulan hasil pengujian berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel. Berdasarkan tabel 5.8 diketahui nilai t hitung variabel sebesar 5.234 dengan nilai signifikansinya 0,000. Karena nilai t hitung 5.234 > t tabel 2.018 dan nilai signifikansinya 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak yang artinya Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 2: Uji Signifikansi Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.467	1.260		2.752	.009
TOTAL_X1	.121	.059	.109	2.061	.046
TOTAL_X2	.530	.039	.753	13.572	.000
TOTAL_X3	.161	.031	.301	5.234	.000

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data diolah SPSS Tahun 2022

Analisis Uji F (F-Test)

Untuk menguji signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas yakni Etos Kerja, Loyalitas dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan, maka dilakukan pengujian uji F yaitu :

Kesimpulan hasil pengujian berdasarkan perbandingan nilai f hitung dengan f tabel. Berdasarkan data diketahui nilai f sebesar 10.427 dan nilai signifikansinya 0,000. Karena nilai f hitung 10.427 > f tabel 3.21 dan nilai signifikansinya 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya Etos Kerja, Loyalitas dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis Determinasi.

Uji ini digunakan untuk mengetahui variabel yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel yang lebih dominan dapat dilihat dari nilai *beta*

standardized coefficients pada uji t. berdasarkan tabel 5.8 dapat diketahui bahwa variabel Etos Kerja mempunyai nilai sebesar 0.109, variabel Loyalitas mempunyai nilai sebesar 0.753 dan variabel Budaya Organisasi mempunyai nilai sebesar 0.301. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Loyalitas mempunyai nilai yang lebih besar dari pada variabel Etos Kerja dan Budaya Organisasi, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel Loyalitas berpengaruh lebih dominan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Maha Surya Motor.

PEMBAHASAN

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial bahwa variabel Etos Kerja memiliki nilai t-hitung variabel sebesar 2.061 dengan nilai signifikansinya 0,046 artinya Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Maha Surya Motor. Hal ini juga berarti bahwa Etos Kerja merupakan salah satu variabel yang

berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Faktor Etos Kerja yang berpengaruh tertinggi ketiga dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Maulidia (2020) yang berjudul "PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS SYARIAH ISLAM (STUDI DI KOTA BANDA ACEH)" dimana dalam penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian ini yaitu menemukan bahwa Adanya pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dalam hal ini faktor Etos Kerja berpengaruh dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial bahwa variabel Loyalitas memiliki nilai t-hitung variabel sebesar 13.572 dengan nilai signifikansinya 0,000 artinya Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Maha Surya Motor. Hal ini juga berarti bahwa Loyalitas merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Faktor Loyalitas yang berpengaruh tertinggi dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Cintya Ribka Sampul (2020) yang berjudul "PENGARUH LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN" dimana dalam penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian ini yaitu menemukan bahwa Loyalitas karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.. Dalam hal ini faktor Loyalitas berpengaruh dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki nilai t-hitung variabel sebesar 5.234 dengan nilai signifikansinya 0,000 artinya Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Maha

Surya Motor. Hal ini juga berarti bahwa Budaya Organisasi merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Faktor Budaya Organisasi yang berpengaruh tertinggi kedua dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Rizal Waldianto (2021) yang berjudul "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ASURANSI BUMIDA SYARIAH KOTA BENGKULU" dimana dalam penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian ini yaitu menemukan bahwa Adanya pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Dalam hal ini faktor Budaya Organisasi berpengaruh dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Etos Kerja, Loyalitas dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan bahwa variabel Etos Kerja, Loyalitas dan Budaya Organisasi memiliki nilai f-hitung variabel sebesar 10.427 dengan nilai signifikansinya 0,000 artinya Etos Kerja, Loyalitas dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Maha Surya Motor. Hal ini juga berarti bahwa Etos Kerja, Loyalitas dan Budaya Organisasi merupakan variabel secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Variabel yang dominan terhadap prestasi kerja berdasarkan uji dominan adalah variabel Loyalitas.

SIMPULAN

Kesimpulannya adalah variabel Etos Kerja, Loyalitas dan Budaya Organisasi secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Maha Surya Motor. Variabel Etos Kerja, Loyalitas dan Budaya Organisasi secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Maha Surya Motor. Variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pada Maha Surya Motor adalah variabel Loyalitas karena memiliki nilai tertinggi dari variabel lainnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Akbar, M. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Dprd Kabupaten Mamuju.
- Dolonseda, H. P., & Watung, S. R. (2020). Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 288-297.
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 3(2), 150-158.
- Hasan, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Cabang Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(2).
- Irmayanthi, N. P. P., & Surya, I. B. K. (2020). Pengaruh budaya organisasi, quality of work life dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(4), 1572-1593.
- Syesilia, D., & Arif, M. S. (2021). Pengaruh Etos Kerja, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Menara Internusa. *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, 1(2), 126-140.
- Saputra, A. T., Bagia, I. W., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Putri, Nur Wahdania. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Malindo Intitama Raya." *Jurnal Valtech 1.1* (2018): 219-223.
- Silalahi, Jesica Radana. Pengaruh Keterampilan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional 1 Medan. *Diss. Universitas Medan Area*, 2019.
- Syamsuddin, Nur. Pengaruh Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada Plasa Telkom Masamba. *Diss. UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALOPO*, 2020.
- Soedjono, Soedjono. "Pengaruh budaya organisasi Terhadap kinerja organisasi dan kepuasan kerja karyawan pada terminal penumpang umum di surabaya." *Jurnal manajemen dan kewirausahaan 7.1* (2005): 22-47.
- Tamba, A. W., Pio, R. J., & 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. Adha, R. (2019, Januari 01). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Diambil kembali dari scholar.google.