

ANALISIS PENGARUH LOYALITAS DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJAKARYAWAN PADA PT. AKAR DAYA MANDIRI

Erika Intan Okta Velina

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, erikaotave@yahoo.com

Agung Pujiyanto

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, agung@untag-sby.ac.id

Ute Chairuz M. Nasution

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, ute@untag-sby.ac.id

Abstract

This study aims to determine whether there is an influence of loyalty and organizational commitment on employee performance at PT. Independent Power Root. This research uses quantitative research methods. The population in this study are all employees who work at PT. Independent Power Root. The sample used in this study was 50 employees. Using a non-probability sampling method (non-random sampling) with a saturated sample type. The method of data analysis in this study is Multiple Linear Analysis, R² Determination Test and Hypothesis Test (t test and F test) with the help of the IBM SPSS version 25 for window program. The results show that loyalty and organizational commitment have a positive and significant effect on employee performance at PT. Akar Daya Mandiri.

Keywords: *Loyalty, Organizational Commitment and Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh loyalitas dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Akar Daya Mandiri. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Akar Daya Mandiri. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan. Menggunakan metode *non-probability sampling* (pengambilan sampel secara tidak acak) dengan jenis sampel jenuh. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah Analisis Linier Berganda, Uji Determinasi R² dan Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F) dengan bantuan program IBM SPSS versi 25 for window. Hasil menunjukkan bahwa loyalitas dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Akar Daya Mandiri.

Kata Kunci: Loyalitas, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Era globalisasi berdampak besar pada aspek kehidupan manusia, suatu negara akan sangat mudah dipengaruhi oleh negara lain seiring dengan perkembangan zaman seperti halnya teknologi informasi dan komunikasi yang berdampak besar dimana perubahan hubungan antar bangsa sudah tidak dapat lagi dibatasi dengan tembok tapal batas suatu negara. Globalisasi telah muncul sebagai akibat dari kemajuan jaman. Selain perubahan teknologi dan komunikasi, dampak globalisasi juga dirasakan pada bidang perekonomian. Dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri- industri di Indonesia baik itu industri perdagangan, manufaktur maupun jasa.(Suhardi et al., 2021) Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk terus

berinovasi dengan berbagai cara guna mengantisipasi persaingan yang semakin ketat. Kondisi tersebut menuntut perlunya mengoptimalkan kinerja perusahaan dengan cara menutamakan karyawan sebagai garda depan. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawannya.

PT. Akar Daya Mandiri merupakan salah satu distributor Telkomsel yang didirikan pada tahun 1999, yang tepatnya pada 26 februari 1999. Perusahaan ini pertama kali didirikan oleh Bapak Edi Santoso yang pada awalnya hanya berada di Surabaya. Tahun-tahun berikutnya perusahaan ini dikembangkan lagi dengan membuat cabang-cabang diberbagai Kota. Cabang pertamanya yaitu di Kota Kembang Bandung yang berdiri selama 5 tahun dan kemudian membuka cabang berikutnya di Kota Subang. Pada tahun 2012 perusahaan ini mengembangkan cabangnya yang pertama di daerah Bali yang berada di pertokoan Hayam Wuruk. Sete lahbeberapa bulan berj alan perusahaan ini pindah ke Jalan By Pass Ngurah Rai, Pertokoan Amelia No 11-12. PT. Akar Daya Mandiri adalah layanan penyedi a pembe li an dan pembayaran secara elektroni s deng an penawaran harga produk term urah dan pelayanan transaksi yang memuaskan. Kompetisi yang ketat pun terjadi di era saat ini. Ada beberapa kompeti tor dalam bisnis serupayakni PT. Makmur Bers ama Sejahtera,PT. Sarana Medi a Selular dan PT. Komselindo yang mana perusahaan tersebut juga bergerak dalam bidang distributor Telkomsel. Namun sesama dede r PT. Telkomsel secara nasional ada 62 dealer dimana seara distribusinya dibagi didalam wilayah (cluster) sehingga tidak saling intervensi satu sama lain. Hal ini membuat masing-masing dealer lebih fokus pada clusternya masing-masing. Ada jug a kompetitor bisnis dari provider lain seperti PT. Artav Indonesi a (XL), PT. BuanaTelekomindo (XL), PT. Multi Media Selular (Indosat), dan CV. Sinar Surya (SmartFren) yang mana secara aktivitas saat ini lebih fokus kearah broadband data, digital gamers serta konten- konten yang menj adi lifestyle di masyarakat. Sehingga kompetisi harga paket data dari masing-masing provider cukup tinggi. Sehingga harga paket data ini sangat fluktuatif.

Dalam hal ini, upaya yang dilakukan PT. Akar Daya Mandiri dalam memper tahankan eksistensi dan konsistensinya adalah dengan melakukan strategi pem asaran, berupa men distribusikan produk ke outlet dengan varian sesuai lifestyle masa kini, meningkatkan kemud ahan payment system (menggunakan VA, aplikasi, transfer, dan tunai), menggunakan aplikasi top up stock pulsa, mengadakan program reward outlet dan branding outlet. Dalam hal memperluas bisnis PT. Akar Daya Mandiri melakukan ekspansi bisnis, berupa men ambah jumlah target outlet ke daerah-daerah yang belum terdapat kompetitor dan menambah *coverage*. Dengan strategi dan berbag ai upaya yang telah dilakukan, perlu didukung dengan kesepahaman karyawan dengan pemimpin dalam bahu-membahu mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu PT. Akar Daya Mandiri harus mempunyai

kinerja organisasi/perusahaan yang baik. Kinerja organisasi yang baik tidak terlepas dari kinerja karyawan didalamnya. Menurut Mangkunegara (2016:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak/besar mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Maka untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang karyawan, sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan. Dengan kata lain, kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misinya. Terdapat enam indikator umum untuk mengukur kinerja karyawan yakni hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap dan disiplin (waktu dsb). Menurut Sastrohadiwiryo (2005:235), pada umumnya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Berdasarkan hasil survei awal yang telah dilakukan peneliti terhadap salah satu pimpinan di PT. Akar Daya Mandiri dengan melakukan wawancara terungkap bahwa belakangan ini beberapa karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, ada juga karyawan yang tidak mempunyai kemampuan bekerja sama di dalam tim. Dalam kasus yang berbeda, ada juga karyawan yang mengundurkan diri dengan alasan tidak lagi selaras dengan visi misi perusahaan yang mana hal ini bisa berdampak pada kinerja karyawan karena mulai menurunnya kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan, serta ditemukan karyawan yang tidak mau berpartisipasi aktif dalam melakukan dan mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Maka dari itu diperlukan evaluasi jangka pendek terhadap karyawan yang tidak menyelesaikan tugas/tanggung jawab yang sudah diberikan dan diperlukan fakta integritas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan agar karyawan menjalankan komitmen yang telah ditetapkan perusahaan. Adapun teguran atau surat peringatan yang dikeluarkan ketika karyawan melanggar peraturan dan diberikan kepada karyawan yang bersangkutan.

Metode Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Akar Daya Mandiri dengan jumlah 50 karyawan. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sedangkan teknik pengambilan

sampel disebut dengan sampling (Sugiyono, 2016). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Alasan mengambil jenis sampel jenuh dikarenakan jumlah populasi yang kurang dari 100. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 karyawan/responden. Adapun cara pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket (kuesioner) yang disebarluaskan menggunakan media Google Formulir.

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2018: 53).

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel dan konstruk (Ghozali, 2018). Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuisisioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha.

Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2013) analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat serta memprediksi dan mengidentifikasi variabel dependen (terikat) dengan menggunakan variabel independen (bebas).

Uji Determinasi (R Square)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Priyatno, 2014). Tujuan analisis ini untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan Nilai R^2 menunjukkan seberapa besar proporsi dari total variasi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (variabel independen) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat (variabel dependen) dengan melihat tingkat signifikan.

Uji F (simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengujian hubungan dan pengaruh dari seluruh variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) secara bersama-sama atau simultan.

Hasil Analisis

Uji Validitas

| Variabel | | R hitung | R tabel |
|-----------------------------------------|------|----------|---------|
| Loyalitas (X1) | X1.1 | 0.740 | 0.279 |
| | X1.2 | 0.626 | 0.279 |
| | X1.3 | 0.743 | 0.279 |
| | X1.4 | 0.736 | 0.279 |
| Komitmen Organisasi (X2) | X2.1 | 0.666 | 0.279 |
| | X2.2 | 0.637 | 0.279 |
| | X2.3 | 0.687 | 0.279 |
| | X2.4 | 0.791 | 0.279 |
| | X2.5 | 0.752 | 0.279 |
| | X2.6 | 0.759 | 0.279 |
| | X2.7 | 0.696 | 0.279 |
| | X2.8 | 0.477 | 0.279 |
| | X2.9 | 0.559 | 0.279 |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y.1 | 0.462 | 0.279 |
| | Y.2 | 0.666 | 0.279 |
| | Y.3 | 0.791 | 0.279 |
| | Y.4 | 0.579 | 0.279 |
| | Y.5 | 0.791 | 0.279 |
| | Y.6 | 0.550 | 0.279 |

Sumber: data primer (diolah penulis menggunakan SPSS, 2023)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa masing-masing pernyataan pada setiap variabel dinyatakan valid karena r hitung lebih besar daripada r tabel.

Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Cronbach Alpha | Kriteria |
|----|--------------------------|----------------|----------|
| 1 | Loyalitas (X1) | 0.676 | 0.600 |
| 2 | Komitmen Organisasi (X2) | 0.838 | |
| 3 | Kinerja Karyawan (Y) | 0.709 | |

Sumber: Data Primer diolah dari SPSS, 2023

Berdasarkan tabel uji reliabelitas diatas dapat dilihat bahwa masing-masing variabel dalam penelitian ini yaitu Loyalitas, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan dapat disimpulkan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha > 0,600.

Uji Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.145 | 3.202 | | 2.232 | .030 |
| | LOYALITAS | .518 | .164 | .391 | 3.149 | .003 |
| | KOMITMEN ORGANISASI | .232 | .081 | .355 | 2.858 | .006 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data primer (diolah menggunakan SPSS, 2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,145 + 0,518X_1 + 0,232X_2$$

Dari persamaan regresi diatas dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a) sebesar 7,145 artinya nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) diasumsikan konstan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 7,145.
2. Koefisien regresi variabel Loyalitas (X1) 0,518 yang berarti jika Loyalitas mengalami kenaikan satu kesatuan maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,518, artinya terjadi pengaruh positif antara Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan.
3. Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi (X2) 0,232 yang berarti jika Komitmen Organisasi mengalami kenaikan satu kesatuan maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 0,232, artinya terjadi pengaruh positif antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Determinasi (R²)

| Model Summary ^b | | | | |
|-----------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .622 ^a | .386 | .360 | 2.365 |
| a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, LOYALITAS | | | | |
| b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN | | | | |

Sumber : data primer (diolah penulis menggunakan SPSS, 2023)

Berdasarkan tabel diatas didapatkan nilai R Square (R²) sebesar 0,386 atau 38,6%. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Loyalitas dan Komitmen Organisasi sebesar 38,6% sedangkan sisanya 61,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini seperti, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

Uji t (Parsial)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|-----------------------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.145 | 3.202 | | 2.232 | .030 |
| | LOYALITAS | .518 | .164 | .391 | 3.149 | .003 |
| | KOMITMEN ORGANISASI | .232 | .081 | .355 | 2.858 | .006 |
| a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN | | | | | | |

Sumber : data primer (diolah penulis menggunakan SPSS, 2023)

Pada penelitian ini diperoleh $df = 50 - 3 = 47$. Diketahui nilai t sebesar 1,678 dengan nilai signifikansi 5%. Karena nilai t hitung $>$ t tabel, maka hipotesis yang diuji dapat diterima.

1. Hipotesis Pertama :

Ho : Tidak ada pengaruh Loyalitas secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Akar Daya Mandiri.

Ha : Ada pengaruh Loyalitas secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Akar Daya Mandiri.

Dari hasil pengujian dapat diketahui t hitung diperoleh 3.149 yang mana t hitung > t tabel (3.149 > 1.687) dengan tingkat signifikansi (0,003 < 0,05). Maka Ho ditolak dan Ha diteri ma. Hal ini menunj ukkabahwa loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerj a karyawan pada PT. Akar Daya Mandiri.

2. Hipotesis Kedua :

Ho : Tidak ada pengaruh Komitmen Organisasi secara signifikan terhadap Kinerj a Karyawan pada PT. Akar Daya Mandiri.

Ha : Ada pengaruh Komitmen Organisasi secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Akar Daya Mandiri.

Dari hasil pengujian dapat diketahui t hitung diperoleh 2.858 yang mana t hitung > t tabel (2.858 > 1.687) dengan tingkat signifikansi (0,006 < 0,05). Maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Akar Daya Mandiri.

Uji F (Simultan)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 165.527 | 2 | 82.764 | 14.792 | .000 ^b |
| | Residual | 262.973 | 47 | 5.595 | | |
| | Total | 428.500 | 49 | | | |
| a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, LOYALITAS | | | | | | |

Sumber : data primer (diolah penulis menggunakan SPSS, 2023)

Berdasarkan F tabel dengan signifikansi 5%, dengan df pembilang = 2 dan df penyebut = 46 diperoleh F tabel sebesar, 3,200. Apabila nilai F hitung leb ih besar dari F Tabel, maka hipotesis dapat diterima.

Hipotesis Ketiga :

Ho : Tidak ada pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi secara bersamaan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Akar Daya Mandiri.

Ha: Ada pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi secara bersamaan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Akar Daya Mandiri.

Berdasarkan hasil uji F didapat nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($14,792 > 3,200$) dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh loyalitas dan komitmen organisasi secara bersama dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Akar Daya Mandiri.

Kesimpulan

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif, yang meneliti hubungan dan dampak dari variabel independent berikut: Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan. Setelah menggunakan teknik statistik untuk mengolah data, penelitian ini sampai pada kesimpulan tertentu bahwa

1. Loyalitas pada PT. Akar Daya Mandiri secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari responden menyatakan bahwa nilai tertinggi diperoleh indikator Tanggung Jawab dengan pernyataan "Saya mempunyai tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas sebagai karyawan perusahaan".
2. Komitmen Organisasi pada PT. Akar Daya Mandiri secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari responden menyatakan bahwa nilai tertinggi diperoleh indikator Berusaha diatas batas normal dengan pernyataan "Saya mau berusaha diatas batas normal untuk kesuksesan organisasi".
3. Loyalitas dan Komitmen Organisasi secara bersama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Akar Daya Mandiri.

Daftar Pustaka

- Allen NJ and Meyer, J. . (2013). *Commitment in the Work Place (Theori Res)*. Sage Publication.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Armstrong, M., & Baron, A. (1998). *Performance management handbook*. IPM, London.
- Aydogdu, S., & Asikgil, B. (2011). *An empirical study of the relationship among job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. International review of management and marketing*, 1(3), 43-53.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2017). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hermawan, I., Andy, K., & Riana, I. G. (2013). Faktor-faktor yang Menentukan Loyalitas Karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar Bali. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana*, 21(1), 265.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* Edisi 11.
- Ichsan, R. N., SE, M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Juniarari, S. (2011). *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Kasmir.
- Kuncoro, Mudrajad. (2013) *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Lind, D.A., Marchal, W. G. & Wathen, S.A. (2008). *Teknik Statistika dalam Bisnis dan Ekonomi*. Edisi Ketigabelas. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.P. (2016). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martono, N. (2015). *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: PT. RajaGrafindo.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human resource management. South-Western College*.
- Mega, F. M. (2022). *Pengaruh Pelatihan SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan* CV. Hartono Jaya Lamongan (*The Effect of HR Training on Employee Performance Improvement* CV. Hartono Jaya Lamongan). Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Nitisemito, A, (2018). *Manajemen Personalia*. Edisi Kedua. Jakarta: Ghalia.
- Poerwopoespito (2014), "Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan". Jakarta: PT Gramedia.
- Robbins dan Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*, Buku 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Rozarie, C. D., & Indonesia, J. T. N. K. R. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- Sastrohadiwiryono, S. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksa.
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*. Jakarta: Djambatan.
- Siswanto, A. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional)* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah, (2017). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV. Andi.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117–1124. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>.
- Sumardhan, D. (2014). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Loyalitas Karyawan (Studi Kasus di PT Sinar Sosro Medan)* (Doctoral dissertation).

SOSIALITA
Vol... No...(2023)

Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.

