

PENGARUH LOYALITAS, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK XXX CABANG BOGOR

^{1*)Fathiah Hana Nur Aisyah dan ^{2)Wartoyo Hadi}}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia

^{1)fathiahhana2003@gmail.com}

*Corresponding author: Received

Received:, Accepted:, Published: Desember 2025

Abstrak: Industri perbankan merupakan sektor penting yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia dalam menjalankan operasional dan memberikan pelayanan kepada nasabah. Kinerja karyawan yang optimal menjadi kunci keberhasilan perusahaan, namun pada praktiknya, masih ditemukan permasalahan seperti rendahnya pencapaian target, kurangnya semangat kerja, serta ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh loyalitas, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank XXX Cabang Bogor. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei kepada 100 karyawan tetap. Analisis data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas, regresi linier berganda, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang fokus pada peningkatan loyalitas, motivasi, dan kepuasan kerja untuk mencapai produktivitas maksimal.

Kata Kunci: Loyalitas, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Perbankan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Industri perbankan merupakan salah satu sektor vital dalam perekonomian nasional. Bank berperan sebagai lembaga intermediasi keuangan yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kembali dalam bentuk kredit atau pembiayaan lainnya (Otoritas Jasa Keuangan, 2023). Dalam menjalankan fungsinya, bank dituntut untuk menjaga stabilitas operasional serta memberikan pelayanan prima kepada nasabah agar dapat mempertahankan kepercayaan masyarakat dan bersaing secara kompetitif di tengah dinamika globalisasi dan transformasi digital.

Bank XXX Cabang Bogor merupakan salah satu cabang utama yang beroperasi di wilayah strategis di Kota Bogor, Jawa Barat. Lokasi cabang ini berada di pusat aktivitas ekonomi dan perdagangan, sehingga memiliki potensi besar dalam menghimpun dana masyarakat dan menyalurkan pembiayaan. Dalam operasional sehari-hari, cabang ini melayani berbagai segmen nasabah, baik individu, pelaku usaha kecil, hingga korporasi lokal.

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam menentukan keberhasilan operasional suatu organisasi, termasuk lembaga perbankan. Secara umum, kinerja karyawan (Y) mengacu pada tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, baik dari segi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, maupun efektivitas kerja (Handayani et al., 2021:21). Dalam konteks perbankan, kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari pencapaian target kerja, tetapi juga dari layanan pelanggan, efisiensi operasional, dan kepatuhan terhadap regulasi internal.

Loyalitas karyawan adalah bentuk kesetiaan dan komitmen individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang loyal cenderung bekerja dengan sungguh-sungguh, menjaga reputasi perusahaan, dan memiliki keinginan kuat untuk bertahan dalam organisasi (Siregar et al., 2022).

Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak dan bekerja mencapai tujuan tertentu. Dalam dunia kerja, motivasi menjadi salah satu pendorong utama untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja (Rahmadani et al., 2021:26). Motivasi kerja yang tinggi telah terbukti berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian oleh Putri & Wibowo (2022:65) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja, khususnya dalam sektor keuangan.

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau positif yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaan dan situasi kerjanya. "Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya" (Rahmawati & Nugraha, 2022:29). Judge & Bono (2020:35) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan emosional yang dihasilkan oleh evaluasi karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka. Mereka menjelaskan bahwa kepuasan kerja bisa

terdiri dari beberapa dimensi, seperti kepuasan terhadap gaji, hubungan dengan rekan kerja, dan penghargaan yang diterima. Kepuasan ini dipandang sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan retensi karyawan dalam organisasi.

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Misalnya, penelitian oleh Pristiyantri (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mayer Sukses Jaya. Namun, penelitian tersebut belum memasukkan variabel loyalitas karyawan sebagai faktor yang memengaruhi kinerja.

Berdasarkan hasil pra-survei kepada karyawan Bank XXX Cabang Bogor menunjukkan bahwa terdapat beberapa masalah yang menarik perhatian untuk diteliti lebih lanjut, yaitu mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh loyalitas, motivasi kerja dan kinerja karyawan di Bank XXX Cabang Bogor. Oleh karena itu, untuk mengetahui beberapa besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank XXX Cabang Bogor, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Loyalitas, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah loyalitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank XXX Cabang Bogor?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank XXX Cabang Bogor?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank XXX Cabang Bogor?
4. Apakah loyalitas, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank XXX Cabang Bogor?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan loyalitas terhadap kinerja karyawan Bank XXX Cabang Bogor.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank XXX Cabang Bogor.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank XXX Cabang Bogor.
4. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan loyalitas, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank XXX Cabang Bogor.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kinerja tidak hanya dilihat dari kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, dan sikap kerja.

“Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan seseorang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan peran dalam organisasi” (Putri & Nugroho, 2021:76).

Menurut Ramadhani et al. (2023:211), kinerja karyawan merupakan ukuran keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas, baik dalam bentuk output fisik maupun nilai yang dihasilkan terhadap organisasi.

Robbins & Judge (2019:219) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian tugas yang diharapkan, yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas hasil kerja, serta seberapa baik karyawan memenuhi standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja ini dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk keterampilan, motivasi, serta kondisi kerja yang ada di lingkungan organisasi.

Mathis & Jackson (2017:79) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil dari kombinasi antara kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan, serta usaha yang diberikan dalam melaksanakan tugas tersebut. Menurut mereka, kinerja karyawan tidak hanya berkaitan dengan hasil yang dicapai, tetapi juga dengan sikap dan perilaku yang ditunjukkan selama proses pekerjaan berlangsung.

Indikator Kinerja Karyawan

Beberapa indikator yang umum digunakan untuk mengukur kinerja karyawan (Mangkunegara dalam Yuliana & Maulana, 2021:89):

Tabel 1. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator	Penjelasan
Kuantitas Kerja	Volume pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu.
Kualitas Kerja	Tingkat ketelitian, kesesuaian, dan hasil pekerjaan terhadap standar.
Ketepatan Waktu	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang ditentukan.
Kerjasama	Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja atau tim.
Inisiatif dan Disiplin	Tindakan proaktif dan kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaan.
Tanggung Jawab	Kepedulian terhadap pekerjaan dan kesadaran menjalankan tugas sebaik mungkin.

Loyalitas

Loyalitas karyawan merupakan bentuk kesetiaan individu terhadap perusahaan tempatnya bekerja, ditunjukkan dengan sikap positif, komitmen jangka panjang, dan kontribusi terhadap kemajuan organisasi.

“Loyalitas karyawan adalah sikap dan komitmen karyawan terhadap perusahaan yang ditunjukkan melalui kesetiaan, keinginan untuk bertahan, dan perilaku positif terhadap pekerjaan” (Wahyuni & Permadi, 2021:76).

Cheng & Lee (2021:59) mendefinisikan loyalitas sebagai tingkat keterikatan dan kesetiaan yang dimiliki seorang individu terhadap suatu organisasi atau merek, yang tercermin dalam tindakan mereka untuk terus mempertahankan hubungan jangka panjang. Mereka menekankan bahwa loyalitas bukan hanya tentang perilaku berulang (misalnya pembelian berulang), tetapi juga tentang perasaan afektif yang mendalam terhadap organisasi atau merek tersebut.

Indikator Loyalitas

Menurut Hasanah et al. (2022:47), indikator loyalitas karyawan antara lain:

1. Keterikatan emosional terhadap perusahaan
2. Kesiediaan untuk tetap bekerja jangka panjang
3. Komitmen terhadap nilai dan tujuan perusahaan
4. Partisipasi aktif dalam mendukung organisasi
5. Kesiediaan untuk merekomendasikan perusahaan kepada orang lain

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang mempengaruhi tingkat semangat, inisiatif, dan komitmen karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

“Motivasi kerja adalah kekuatan yang berasal dari dalam atau luar individu yang mendorongnya untuk bertindak atau bekerja demi mencapai tujuan tertentu” (Yuliani & Mulyadi, 2023:42).

Deci & Ryan (2020) dalam teori *Self-Determination* menyatakan bahwa motivasi kerja melibatkan dua jenis motivasi: motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu, seperti rasa kepuasan dan tantangan yang ditemukan dalam pekerjaan itu sendiri. Sementara motivasi ekstrinsik dipengaruhi oleh faktor luar seperti gaji, penghargaan, atau status. Keduanya berperan penting dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan di tempat kerja.

Latham & Pinder (2021:52) mendefinisikan motivasi kerja sebagai proses yang mengarahkan, mengatur, dan memelihara perilaku dalam konteks pekerjaan. Menurut mereka, motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh faktor individual seperti tujuan pribadi dan nilai-nilai, serta faktor organisasi seperti penghargaan dan lingkungan kerja yang mendukung. Mereka juga menekankan pentingnya pengaruh kepemimpinan dalam membangun motivasi kerja yang efektif.

Indikator Motivasi Kerja

Mengacu pada teori Herzberg dan dikembangkan oleh Fitriana et al. (2021:17):

1. Pengakuan atas prestasi
2. Tanggung jawab dalam pekerjaan
3. Peluang pengembangan diri
4. Kondisi kerja yang nyaman
5. Hubungan dengan atasan dan rekan kerja
6. Kompensasi yang adil

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau positif yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaan dan situasi kerjanya.

“Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya” (Rahmawati & Nugraha, 2022:29).

Judge & Bono (2020:35) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan emosional yang dihasilkan oleh evaluasi karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka. Mereka menjelaskan bahwa kepuasan kerja bisa terdiri dari beberapa dimensi, seperti kepuasan terhadap gaji, hubungan dengan rekan kerja, dan penghargaan yang diterima. Kepuasan ini dipandang sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan retensi karyawan dalam organisasi.

Spector (2021:31) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah respons afektif karyawan terhadap berbagai dimensi pekerjaan, termasuk pekerjaan itu sendiri, peluang pengembangan karir, dan penghargaan yang diterima. Ia menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat berfluktuasi tergantung pada pengalaman individu dan faktor-faktor yang dapat dikendalikan oleh organisasi, seperti kebijakan, budaya, dan manajemen yang ada di tempat kerja.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Maulida & Hendrawan (2023), indikatornya meliputi:

1. Kepuasan terhadap jenis pekerjaan
2. Kepuasan terhadap gaji
3. Kepuasan terhadap hubungan kerja
4. Kepuasan terhadap supervisi dan kepemimpinan
5. Kepuasan terhadap promosi dan pengembangan karier

METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi Penelitian

Metode penelitian adalah “suatu ilmu atau studi mengenai sistem atau tata cara untuk melaksanakan penelitian. Jadi yang dibahas adalah metode- metode ilmiah untuk melaksanakan penelitian”. Menurut Sugiyono (2017:2), “Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan yang bersifat penemuan, pembuktian, dan pengembangan suatu pengetahuan sehingga hasilnya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan menantisipasi masalah dengan tujuan dan kegunaan tertentu”.

Dalam penelitian ini penulis menganalisis variabel yang akan diteliti adalah “Loyalitas, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Objek penelitian ini adalah kinerja karyawan di Bank XXX Cabang Bogor. Penelitian ini memfokuskan perhatian pada bagaimana variabel-variabel seperti loyalitas, motivasi kerja, dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan di sebuah lembaga perbankan. Dengan melihat hubungan antara variabel-variabel tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas kinerja individu di lingkungan kerja.

Penelitian ini ditempuh sejak tanggal 12 Maret 2025 dan diperkirakan selesai dalam waktu 16 pekan. Selama ini peneliti berusaha semaksimal mungkin agar penelitian ini dapat selesai sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Populasi dan Sampel 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2017:80).

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pelanggan Di Studente Coffee & Eatery Bogor, berdasarkan; jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama jadi pelanggan

Sampel

Untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini, diperlukan teknik *sampling*. Dalam penelitian ini, karena jumlah populasi 100 orang responden, maka peneliti mengambil seluruh jumlah populasi yang ada di Bank XXX Cabang Bogor, yaitu sebanyak 100 orang responden. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan seluruh anggota populasi dengan menerapkan metode *non probability sampling* dan teknik *sampling* yang

digunakan adalah *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2022:84) metode *non probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan *sampling* jenuh merupakan teknik penentuan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2022:85).

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini penulis menyebarkan kuesioner. Penulis menyebarkan angket yang berupa pernyataan kepada responden.

Variabel Penelitian

Penelitian ini akan menguji dua jenis variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen yang diteliti adalah Kinerja karyawan (KK), sedangkan variabel independen terdiri dari Loyalitas (LY), Motivasi kerja (MK), dan Kepuasan kerja (KJ).

Operasional Variabel

Tabel 2. Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Kode Pernyataan	Skala
Loyalitas (LY)	Sikap dan perilaku positif yang ditunjukkan oleh karyawan dalam bentuk kesetiaan, kepedulian, dan rasa memiliki terhadap perusahaan (Mathis & Jackson, 2021:104).	1. Kesetiaan terhadap perusahaan 2. Kepedulian terhadap organisasi 3. Rasa memiliki 4. Komitmen untuk tetap bekerja 5. Kepatuhan terhadap kebijakan	LY1 - LY2, LY3 - LY4, LY5 - LY6, LY7 - LY8, LY9 - LY10	Likert
Motivasi Kerja (MK)	Dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi semangat dan keinginan karyawan untuk bekerja secara optimal (Robbins & Judge, 2022).	1. Pengakuan atas prestasi 2. Tanggung jawab dalam pekerjaan 3. Peluang pengembangan diri 4. Kondisi kerja yang nyaman 5. Hubungan dengan atasan dan rekan kerja 6. Kompensasi yang adil	MK1 - MK2, MK3 - MK4, MK5 - MK6, MK7 - MK8, MK9 - MK10 MK11 - MK12	Likert
Kepuasan Kerja (KJ)	Tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaannya yang mencakup aspek lingkungan kerja, gaji, hubungan rekan kerja, dan pengakuan (Luthans, 2021).	1. Kepuasan terhadap gaji 2. Lingkungan kerja 3. Hubungan dengan atasan 4. Pengakuan atas kinerja 5. Kesempatan berkembang	KJ1 - KJ2, KJ3 - KJ4, KJ5 - KJ6, KJ7 - KJ8, KJ9 - KJ10	Likert
Kinerja Karyawan (KK)	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi secara efisien dan efektif (Mangkunegara,	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas kerja 5. Komitmen kerja	KK1 - KK2, KK3 - KK4, KK5 - KK6, KK7 - KK8, KK9 - KK10	Likert

Variabel	Definisi	Indikator	Kode Pernyataan	Skala
	2021).			

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis Regresi Berganda

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui sah/valid tidaknya suatu *kuesioner*. "Suatu *kuesioner* dikatakan valid jika pertanyaan pada *kuesioner* mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh *kuesioner* tersebut", Ghazali (2016:52).

Uji *reliabilitas* adalah alat untuk mengukur suatu *kuesioner* yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu *kuesioner* dikatakan *reabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Ghazali, (2016:47). Perhitungan *reliabilitas* dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS 26.0 dengan menggunakan teknik pengukuran *chronbach apha*, hasil pengujian dapat dikatakan *reabel* apabila *chronbach alpha* > 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji untuk menentukan apakah model regresi yang dirancang adalah alat prediksi yang berguna dan baik. Uji normalitas, uji multikolineritas, dan uji heteroskedastisitas adalah asumsi klasik yang akan dilakukan. Dalam uji asumsi klasik peneliti menggunakan uji normalitas, uji Multikolinearitas, Uji heteroskedastisitas, uji linearitas.

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara memberikan deskripsi atau gambaran tentang data yang telah dikumpulkan untuk digunakan sebagai sampel dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2022:147) analisis statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan.

Adapun analisis deskriptif statistik dalam penelitian ini adalah nilai minimum, nilai maksimum, dan nilai rata-rata. Analisis dilakukan menggunakan analisis rata-rata tertimbang (*mean weight*).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* yaitu Digital Marketing (X1), *Brand Awerness* (X2), Kualitas Pelayanan (X3) terhadap variabel *dependent* Loyalitas Pelanggan (Y). Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel *dependent* dan dua atau lebih variabel *independent*. Dengan menggunakan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1.X1 + \beta_2.X2 + \beta_3.X3 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel Kinerja Karyawan
 a : Konstanta
 β_1 : Koefisien regresi Loyalitas
 β_2 : Koefisien regresi Motivasi Kerja
 β_3 : Koefisien regresi Kepuasan Kerja
 X1 : Variabel Loyalitas
 X2 : Variabel Motivasi Kerja
 X3 : Variabel Kepuasan Kerja
 e : *Error Term*

Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis t (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen (loyalitas, motivasi kerja, dan kepuasan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) secara individu. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan menguji hipotesis nol yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan.

2. Uji Hipotesis F (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah semua variabel independen (loyalitas, motivasi kerja, dan kepuasan) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

3. Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Analisis koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur sejauh mana variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model regresi. Nilai R² berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai yang lebih tinggi menunjukkan bahwa model regresi dapat menjelaskan lebih banyak variasi dalam kinerja karyawan. Nilai R² yang lebih tinggi menunjukkan bahwa model regresi lebih baik dalam menjelaskan variabilitas kinerja karyawan berdasarkan variabel-variabel yang digunakan. Sebaliknya, nilai R² yang rendah menunjukkan bahwa model regresi tidak dapat menjelaskan variabilitas kinerja karyawan dengan baik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. Variabel Loyalitas (LY)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas (LY)

Kode Pernyataan	r-product moment hitung	r-product moment table (n=30, a=5%)	Kesimpulan
Kesetiaan Terhadap Pelanggan			
LY1	0,812	0,361	Valid
LY2	0,488	0,361	Valid
Kepedulian terhadap Organisasi			
LY3	0,707	0,361	Valid
LY4	0,375	0,361	Valid
Rasa Memiliki			
LY5	0,758	0,361	Valid
LY6	0,774	0,361	Valid
Komitmen untuk Tetap Bekerja			
LY7	0,508	0,361	Valid
LY8	0,492	0,361	Valid
Kepatuhan terhadap Kebijakan			
LY9	0,679	0,361	Valid
LY10	0,760	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil r product hitung lebih besar dari 0,361 sehingga semua pernyataan valid.

2. Variabel Brand Motivasi Kerja (MK)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (MK)

Kode Pernyataan	r-product moment hitung	r-product moment table (n=30, a=5%)	Kesimpulan
Pengakuan atas prestasi			
MK1	0,596	0,361	Valid
MK2	0,501	0,361	Valid
Tanggung jawab dalam pekerjaan			

Kode Pernyataan	<i>r-product moment</i> hitung	<i>r-product moment table</i> (n=30, $\alpha=5\%$)	Kesimpulan
MK3	0,706	0,361	Valid
MK4	0,394	0,361	Valid
Peluang Pengembangan Diri			
MK5	0,636	0,361	Valid
MK6	0,466	0,361	Valid
Kondisi Kerja yang Nyaman			
MK7	0,811	0,361	Valid
MK8	0,804	0,361	Valid
Hubungan dengan atasan dan rekan kerja			
MK9	0,713	0,361	Valid
MK10	0,871	0,361	Valid
Kompensasi yang Adil			
MK11	0,810	0,361	Valid
MK12	0,786	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil *r product* hitung lebih besar dari 0,361 sehingga butir pernyataan tersebut valid.

3. Variabel Kepuasa Kerja

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (KJ)

Kode Pernyataan	<i>r-product moment</i> hitung	<i>r-product moment table</i> (n=30, $\alpha=5\%$)	Kesimpulan
Kepuasan terhadap Gaji			
KJ1	0,475	0,361	Valid
KJ2	0,399	0,361	Valid
Lingkungan Kerja			
KJ3	0,629	0,361	Valid
KJ4	0,663	0,361	Valid
Hubungan dengan atasan			
KJ5	0,482	0,361	Valid
KJ6	0,508	0,361	Valid
Pengakuan atas Kinerja			
KJ7	0,625	0,361	Valid
KJ8	0,484	0,361	Valid
Kesempatan Berkembang			
KJ9	0,441	0,361	Valid
KJ10	0,710	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil *r product* hitung lebih besar dari 0,361 sehingga butir pernyataan tersebut valid

4. Variabel Kinerja Karyawan (KK)

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (KK)

Kode Pernyataan	<i>r-product moment</i> hitung	<i>r-product moment</i> table (n=30, $\alpha=5\%$)	Kesimpulan
Kualitas Kerja			
KK1	0,659	0,361	Valid
KK2	0,902	0,361	Valid
Kuantitas Kerja			
KK3	0,820	0,361	Valid
KK4	0,824	0,361	Valid
Ketepatan Waktu			
KK5	0,740	0,361	Valid
KK6	0,686	0,361	Valid
Efektivitas Kerja			
KK7	0,517	0,361	Valid
KK8	0,590	0,361	Valid
Komitmen Kerja			
KK9	0,744	0,361	Valid
KK10	0,596	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil *r product* hitung lebih besar dari 0,361 sehingga butir pernyataan tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

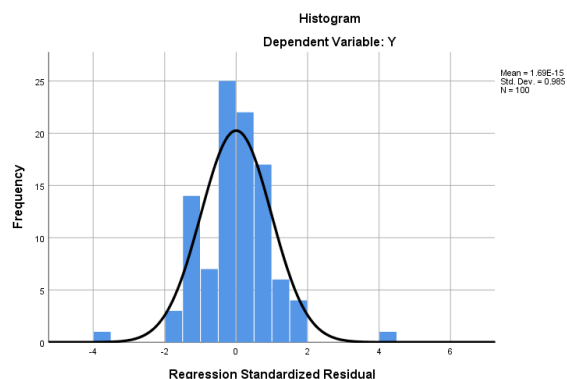
Variabel	Reliability Statistics		Tingkat Reliabilitas
	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	
Loyalitas (LY)	.799	10	Sangat Tinggi
Motivasi Kerja (MK)	.889	10	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja (KJ)	.715	10	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan (KK)	.883	10	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Dari hasil analisis terdapat nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir soal penelitian reliable.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Grafik menunjukkan bahwa hasil perhitungan uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan *Significance* Monte Carlo diperoleh hasil *output* sebesar 0,119 dengan nilai signifikansi 0,151. Grafik di atas menunjukkan nilai *Significance* Monte Carlo lebih besar dari nilai signifikansi yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pengujian normalitas dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, karena nilai signifikansi 0,151 > 0,05.

2. Uji Multikolinieritas

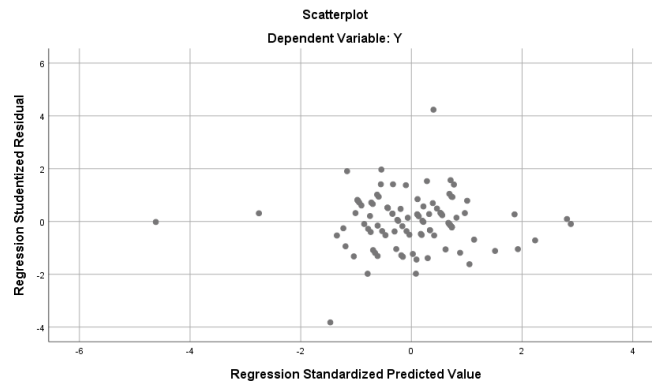
Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	LY	.466	2.145
	MK	.436	2.295
	KJ	.488	2.047

a. Dependent Variable: KK

Berdasarkan uji multikolinearitas untuk setiap variabel bebas yang digunakan, maka diketahui bahwa setiap variabel bebas yang digunakan, yaitu Loyalitas (LY), Motivasi Kerja (MK), dan Kepuasan Kerja (KJ) telah terbebas dari masalah multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Dari gambar di atas terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain terjadi *homoskedastisitas*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.451	1.460		2.994	.038
	LY	.105	.046	.122	2.287	.024
	MK	.349	.042	.456	8.257	.000
	KJ	.655	.052	.654	12.528	.000

a. Dependent Variable: KK

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Berdasarkan Hasil Uji Analisis Regresi Berganda Persamaan Regresi yang terbentuk sebagai berikut :

$$Y = 1,451 + 0,105 LY + 0,349 MK + 0,655 KJ$$

Dari persamaan regresi linear berganda yang terbentuk di atas, maka peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1,451, artinya apabila nilai variabel bebas Loyalitas (LY), Motivasi Kerja (MK), Kepuasan Kerja (KJ) = 0, maka variabel Kinerja Karyawan (KK) bernilai sebesar 1,451. Bernilai positif artinya dapat dinyatakan kontribusi yang diteliti memberikan dampak positif.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Loyalitas (LY) bernilai positif sebesar 0,105. Angka tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel independen (variabel bebas) lain nilainya tetap dan variabel Loyalitas (LY) mengalami kenaikan 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (KK) sebesar 0,105. Hal ini berarti bahwa koefisien bersifat positif, artinya bahwa terjadi hubungan yang positif antara Loyalitas (LY) dengan Kinerja Karyawan (KK).
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (MK) bernilai positif sebesar 0,349. Angka tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel independen (variabel bebas) lain nilainya tetap dan variabel Motivasi Kerja (MK) mengalami kenaikan 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (KK) sebesar 0,349. Hal ini berarti bahwa koefisien bersifat positif, artinya bahwa terjadi hubungan yang positif antara Motivasi Kerja (MK) dengan Kinerja Karyawan (KK).
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja (KJ) bernilai positif sebesar 0,655. Angka tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel independen (variabel bebas) lain nilainya tetap dan variabel Kepuasan Kerja (KJ) mengalami kenaikan 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (KK) sebesar 0,655. Hal ini berarti bahwa koefisien bersifat positif, artinya bahwa terjadi hubungan yang positif antara Kepuasan Kerja (KJ) dengan Kinerja Karyawan (KK).

Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh masing-masing variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat) secara parsial atau individu.

Tabel 10. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.451	1.460		2.994	.038
	LY	.105	.046	.122	2.287	.024
	MK	.349	.042	.456	8.257	.000
	KJ	.655	.052	.654	12.528	.000

a. Dependent Variable: KK

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Hasil Uji t dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Hasil statistik uji t untuk variabel Loyalitas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,287 dengan nilai signifikansi (sig.) adalah sebesar 0,024. Nilai t_{tabel} dengan $df = n - k - 1 = 100 - 3 - 1 = 96$ dan $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 1,660 maka nilai $t_{hitung} = 2,287 > t_{tabel} = 1,660$ dan nilai nilai signifikansi (sig.) = 0,024 < 0,05 maka disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, yang berarti bahwa secara parsial Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank XXX Cabang Bogor.
2. Hasil statistik uji t untuk variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,257 dengan nilai signifikansi (sig.) adalah sebesar 0,000. Nilai t_{tabel} dengan $df = n - k - 1 = 100 - 3 - 1 = 96$ dan $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 1,660 maka nilai $t_{hitung} = 8,2657 > t_{tabel} = 1,660$ dan nilai nilai signifikansi (sig.) = 0,000 < 0,05 maka disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, yang berarti bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank XXX Cabang Bogor.
3. Hasil statistik uji t untuk variabel Kepuasan Kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 12,528 dengan nilai signifikansi (sig.) adalah sebesar 0,000. Nilai t_{tabel} dengan $df = n - k - 1 = 100 - 3 - 1 = 96$ dan $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 1,660 maka nilai $t_{hitung} = 12,528 > t_{tabel} = 1,660$ dan nilai nilai signifikansi (sig.) = 0,000 < 0,05 maka disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, yang berarti bahwa secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank XXX Cabang Bogor.

2. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2050.265	3	683.422	218.342	.000 ^b
	Residual	300.485	96	3.130		
	Total	2350.750	99			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Dari data uji F pada tabel di atas ketahui bahwa nilai F hitung sebesar 218,342 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena $F_{hitung} = 88,717$ adalah lebih besar dari nilai F_{tabel} dengan Probabilitas $\alpha = 0,05$ dan df pembilang ($N1$) = 3 serta df penyebut ($N2$) = 97 yakni sebesar 2,70. Nilai $F_{hitung} = 88,717 > F_{tabel} = 2,70$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan hal tersebut maka disimpulkan bahwa secara simultan variabel-variabel bebas yakni Loyalitas (LY), Motivasi Kerja (MK), Kepuasan Kerja (KJ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK) di Bank XXX Cabang Bogor.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.934 ^a	.872	.868	1.76920	1.793
a. Predictors: (Constant), KJ, MK, LY					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,868 yang berarti $0,868 \times 100\% = 86,8\%$. Hal ini membuktikan bahwa variabel independen (variabel bebas) berupa Loyalitas (LY), Motivasi Kerja (MK), Kepuasan Kerja (KJ) mempengaruhi variabel dependen (variabel terikat) yaitu Kinerja Karyawan (KK) di Bank XXX Cabang Bogor sebesar 86,8%, sementara sisanya yaitu $(100\% - 86,8\%) = 13,2\%$ dipengaruhi oleh variabel lain (Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dll) yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Loyalitas (LY) terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner dalam penelitian, maka dapat diketahui bahwa variabel Loyalitas (LY) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK).

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Sari dan Wijaya (2021:83) menunjukkan bahwa loyalitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan ritel. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki rasa memiliki terhadap tempat kerja akan cenderung meningkatkan performanya secara sukarela. Loyalitas juga berkontribusi dalam menurunkan angka ketidakhadiran kerja dan memperkuat hubungan antar kolega yang berdampak positif terhadap kualitas hasil kerja. Selain itu, penelitian oleh Maulidah et al. (2022:47) menguatkan temuan tersebut, dengan menyatakan bahwa loyalitas menjadi determinan penting dalam membangun kinerja yang konsisten, terutama di sektor industri jasa. Mereka menyebut bahwa loyalitas karyawan mendorong munculnya motivasi intrinsik yang secara langsung memengaruhi kinerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (MK) terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner dalam penelitian, maka dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (MK) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK). Teori motivasi seperti teori kebutuhan Maslow dan dua faktor Herzberg menjelaskan bahwa karyawan akan bekerja secara optimal jika kebutuhan dasarnya terpenuhi dan mereka merasa dihargai, diberi tantangan, serta memiliki peluang pengembangan karier. Motivasi kerja yang tinggi

menjadikan karyawan lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan fokus dalam menjalankan tugas sehingga kinerja meningkat secara signifikan.

Penelitian ini sejalan dengan Fadilah dan Saputra (2021:136) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan jasa. Karyawan yang termotivasi menunjukkan peningkatan kualitas kerja, kedisiplinan, dan efektivitas kerja. Penelitian ini menekankan bahwa insentif, pengakuan atas pencapaian, serta pengembangan diri adalah faktor-faktor motivasional yang berperan besar dalam meningkatkan performa. Selaras dengan itu, studi oleh Wulandari dan Rachmawati (2022:21) menemukan bahwa baik motivasi intrinsik (seperti rasa tanggung jawab dan kepuasan kerja) maupun ekstrinsik (seperti gaji dan tunjangan) berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada sektor manufaktur.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (KJ) terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner dalam penelitian, maka dapat diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian ini sejalan dengan Sari dan Lestari (2021:105) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan di sektor perbankan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka, baik dari segi kompensasi maupun hubungan interpersonal, akan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini mengungkapkan bahwa aspek penghargaan dan kenyamanan kerja menjadi penentu utama dari kepuasan kerja. Selaras dengan temuan tersebut, studi oleh Nugroho dan Widiyanti (2022:29) juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh besar positif dan signifikan terhadap kinerja, terutama jika didukung oleh kepemimpinan yang partisipatif dan lingkungan kerja yang suportif.

4. Pengaruh Loyalitas (LY), Motivasi Kerja (MK), dan Kepuasan Kerja (KJ) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner dalam penelitian, maka dapat diketahui bahwa variabel Loyalitas (LY), Motivasi Kerja (MK), Kepuasan Kerja (KJ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK). Penelitian ini sejalan dengan Setiawan dan Pramudyo (2022:47) mengungkapkan bahwa loyalitas dan motivasi kerja memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor jasa keuangan. Mereka menemukan bahwa loyalitas memperkuat ikatan emosional dan komitmen, sementara motivasi meningkatkan keinginan untuk mencapai target kerja. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa loyalitas dan motivasi bukan hanya faktor psikologis, tetapi juga strategis dalam MSDM. Selanjutnya, Yuliani dan Sari (2021:62) menyimpulkan bahwa ketiga variabel loyalitas, motivasi kerja, dan kinerja individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja akhir karyawan. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan manufaktur, menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang menyeluruh mendorong efisiensi dan produktivitas tenaga kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- 1 Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang loyal cenderung memiliki rasa kepemilikan, komitmen tinggi, serta kontribusi aktif terhadap pencapaian tujuan organisasi.
- 2 Motivasi kerja juga terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang termotivasi, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, menunjukkan tanggung jawab dan produktivitas yang lebih tinggi.
- 3 Kepuasan kerja memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki semangat kerja, loyalitas, dan keterlibatan kerja yang lebih besar.
- 4 Secara simultan, loyalitas, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel ini saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif, yang pada akhirnya mendorong pencapaian kinerja optimal.

Saran

1. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian menunjukkan 87,2% variasi Kinerja Karyawan dijelaskan oleh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Loyalitas. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk:
 - a. Meningkatkan kepuasan kerja melalui pemberian kompensasi dan tunjangan yang adil, menciptakan

lingkungan kerja yang nyaman, serta memberikan penghargaan atas prestasi karyawan.

- b. Meningkatkan motivasi kerja dengan menyelenggarakan pelatihan, memberikan target kerja yang jelas, serta memberikan insentif dan promosi bagi karyawan berprestasi.
 - c. Menumbuhkan loyalitas karyawan melalui budaya kerja positif, komunikasi yang terbuka, dan jenjang karier yang jelas untuk mengurangi turnover.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
- a. Disarankan menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, beban kerja, atau budaya organisasi.
 - b. Menggunakan metode kualitatif atau mixed-methods untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai persepsi karyawan.
 - c. Melakukan penelitian pada sektor industri yang berbeda atau dengan sampel yang lebih beragam agar hasil lebih general.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R., & Rahardjo, S. (2022). The role of individual performance in enhancing organizational performance. *Journal of Human Resource and Development*, 12(3), 233–242.
- Fadilah, A., & Saputra, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 9(2), 87–94. <https://doi.org/10.31219/osf.io/xuk35>
- Hamzah, F., & Ramadhani, D. (2023). The Effect of Employee Loyalty, Work Motivation, and Job Performance on Employee Output. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 44–52. <https://doi.org/10.33087/jmb.v10i1.2023.44>
- Handayani, S., Permana, D., & Wicaksono, A. (2021). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 110–118.
- Hartati, N., Sari, D. P., & Pramono, H. (2021). Employee loyalty and performance: Evidence from the service industry. *Indonesian Journal of Applied Business*, 5(1), 87–95.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati, A., & Kusuma, R. (2023). The Role of Organizational Commitment and Loyalty in Enhancing Employee Performance. *Journal of Economics, Humanities and Social Sciences*, 7(1), 88–99. <https://doi.org/10.21070/jehss.v7i1.1975>
- I'tamara, N., & Hadi, S. (2021). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 10(1), 30–42. <https://doi.org/10.5678/jimo.2021.1001>
- Ismail, H., & Wahyuni, F. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Modern*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kasmir. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kurniawati, E., & Amin, M. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2), 45–59. <https://doi.org/10.1234/jmsd.2023.1202>
- Lestari, A., & Pramono, M. (2023). Work motivation and employee performance: A case study in Indonesian banking sector. *Journal of Management and Business Research*, 14(1), 74–83.
- Madyoningrum, A., & Azizah, L. (2022). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 20(3), 75–88. <https://doi.org/10.1123/jeb.2022.203>
- Manulang, R., & Sinabutar, J. (2021). Korelasi motivasi dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Manajemen*, 13(2), 65–78. <https://doi.org/10.7890/jism.2021.1302>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human Resource Management (15th ed.)*. Cengage Learning.
- Maulidah, F., Pratama, A., & Haris, M. (2022). Employee Loyalty as a Determinant of Job Performance in Service Industry. *Indonesian Journal of Applied Research*, 5(4), 102–110. <https://doi.org/10.14421/ijar.2022.054>
- Mufid, A., Fitriani, D., & Wahyuni, N. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Pengembangan SDM*, 15(1), 120–134. <https://doi.org/10.5548/jppsdm.2023.1501>
- Nasution, R. S., & Abdullah, M. (2023). Employee loyalty and its effect on performance in financial services. *Journal of Organizational Behavior Studies*, 8(2), 91–103.
- Nugroho, B. S., & Widiyanti, R. (2022). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 34–43. <https://doi.org/10.21009/jmbi.081.04>
- Paroli, F. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan studi pada PT Griya Pratama Garut. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 18(4), 56–68. <https://doi.org/10.4567/jieb.2024.1804>
- Permana, G., Sari, A., & Wibowo, A. (2022). Individual performance and organizational productivity: Evidence from banking employees. *Asian Journal of Business and Management*, 15(4), 102–113.
- Pramudito, B. R., Astuti, D. W., & Setiawan, A. R. (2023). The Effect of Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance. *International Journal of Business, Economics and Management*, 6(1), 45–56. <https://doi.org/10.20473/ijbem.v6i1.2023.45>
- Putri, S. R., & Wibowo, B. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sektor keuangan. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 10(3), 156–165.
- Rahayu, E. S., & Pratiwi, D. R. (2023). The Role of Job Satisfaction in Mediating Organizational Climate and Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 7(2), 123–135. <https://doi.org/10.31295/ijebmr.v7n2.2023.123>
- Rahmadani, V., Siregar, H., & Santoso, Y. (2021). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di sektor jasa. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 8(2), 200–209.
- Rustiana, A., & Hamzah, M. (2021). Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, 9(1), 24–39. <https://doi.org/10.7654/jsdm.2021.0901>
- Sari, N. A., & Wijaya, P. (2021). Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja pada Perusahaan Retail.

- Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, 7(2), 25–34. <https://doi.org/10.31219/osf.io/kb37t>
- Setiawan, A., & Pramudyo, S. (2022). Pengaruh Loyalitas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa Keuangan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 19(2), 125–132. <https://doi.org/10.31289/jieb.v19i2.2022.125>
- Siregar, D., Lestari, M., & Anjani, W. (2022). Employee loyalty and organizational success in the banking industry. *International Journal of Human Capital Management*, 6(1), 44–52.
- Rahmawati, D. P., Darmantyo, D. A., & Sumardjono, S. (2021). *The influence of motivation and work environment on the performance of service unit employees at Bank BNI Syariah Bogor Branch Office*. *Contingency: Scientific Journal of Management*, 9(2), 622–631. <https://doi.org/10.24198/Responsive.V1i3.20745>
- Wijaya, A., & Anwar, M. (2021). Analisis kinerja individu dan kontribusinya terhadap organisasi. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(2), 95–107.
- Wulandari, A. R., & Rachmawati, A. (2022). Peran Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Sektor Manufaktur. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Terapan*, 13(3), 156–165. <https://doi.org/10.14421/jemt.v13i3.1678>
- Yuliani, T., & Sari, M. D. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas, Motivasi, dan Kinerja Individu terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 8(3), 210–218. <https://doi.org/10.23917/jimb.v8i3.2021.210>
- Zulfikri, R., & Trisninawati, L. (2022). Pengaruh loyalitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT TIKI Palembang. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 22(2), 91–105. <https://doi.org/10.1111/jem.2022.2202>