

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT INDOMOP MULTI MAKMUR

Muh. Nur Halim¹, Sadaria², Afriyani³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, STIE Tri Dharma Nusantara, Makassar

Email: dhanymuhnurhalim@gmail.com, ssadaria3@gmail.com, afriyani.ilyas01@gmail.com

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Indomop Multi Makmur Tangerang Selatan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif, sedangkan sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder dengan jumlah responden sebanyak 52 orang. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis statistik melalui regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji T dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan pada PT Indomop Multi Makmur Tangerang Selatan.

Kata kunci: *motivasi kerja, kepuasan kerja, loyalitas karyawan*

ABSTRACT. This research aims to determine the influence of work motivation and job satisfaction on employee loyalty at PT Indomop Multi Makmur South Tangerang. The types of data used in this research are qualitative and quantitative, while the data sources used are primary data and secondary data with a total of 52 respondents. The analytical methods used are descriptive analysis and statistical analysis through multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, T test and F test. The results of the research show that work motivation and job satisfaction have a positive and significant effect on employee loyalty, both partially and simultaneously at PT Indomop Multi Makmur South Tangerang.

Key words: *work motivation, job satisfaction, employee loyalty*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peranan penting dan strategis dalam organisasi, khususnya dalam mengatur, mengembangkan, serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai elemen kunci pencapaian tujuan dan visi perusahaan. Dengan pengelolaan SDM yang efektif dan terencana, karyawan diharapkan mampu bekerja secara optimal, meningkatkan kinerja, serta memberikan kontribusi yang maksimal dan berkelanjutan bagi organisasi.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi adalah motivasi. Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mempengaruhi perilaku dan kepuasan kerja dalam organisasi. Terdapat dua jenis motivasi yang berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja yang baik, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik bersumber dari kepuasan dan tantangan dalam pekerjaan, sedangkan motivasi ekstrinsik dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti gaji dan lingkungan kerja. Keseimbangan antara keduanya berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Selain motivasi kerja, kepuasan kerja juga memegang peranan yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang melibatkan aspek-aspek pekerjaan, seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan peluang untuk pengembangan karier. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik, berkontribusi secara maksimal, dan menjaga komitmen terhadap organisasi.

Di PT Indomop Multi Makmur sebagai perusahaan manufaktur, terdapat permasalahan terkait loyalitas karyawan yang ditandai dengan menurunnya semangat kerja dan komitmen sebagian karyawan akibat ketidakpuasan terhadap kondisi kerja yang dirasakan. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh fasilitas kerja semata, tetapi juga oleh faktor lain seperti motivasi kerja dan kepuasan kerja, sehingga perlu dikaji secara lebih mendalam dan berkelanjutan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. Indomop Multi Makmur?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. Indomop Multi Makmur?
3. Apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan di PT. Indomop Multi Makmur?

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, yang bertujuan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, individu, dan masyarakat. Fungsi utama MSDM adalah mengelola sumber daya manusia secara efektif untuk memastikan tercapainya tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya.

© 2026 KHAZANAH JOURNAL. Corresponding Author : dhanymuhammadnurhalim@gmail.com

Motivasi Kerja

Motivasi kerja melibatkan faktor psikologis, sosial, dan ekonomi yang mempengaruhi dorongan individu untuk bekerja dan mencapai tujuan. Hasibuan (2022) mendefinisikan motivasi kerja sebagai pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan kegairahan dan semangat kerja seseorang, sehingga mereka terdorong untuk bekerja secara efektif.

Menurut teori Maslow dalam Muflihini (2024), indikator-indikator motivasi kerja dapat dijelaskan melalui pendekatan kebutuhan, yaitu:

1. **Kebutuhan Fisiologis:** Kebutuhan dasar kelangsungan hidup seperti makanan, air, dan tempat tinggal.
2. **Kebutuhan Keamanan:** Rasa aman dari ancaman fisik dan emosional, pekerjaan yang stabil, dan keamanan finansial.
3. **Kebutuhan Sosial:** Kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan membangun hubungan persahabatan.
4. **Kebutuhan Penghargaan:** Kebutuhan mendapatkan pengakuan atas prestasi, status, dan kekuasaan.
5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri:** Berusaha mencapai potensi penuh dan mengoptimalkan kreativitas.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya, yang bergantung pada perbandingan antara ganjaran yang diterima dan yang diharapkan. Herzberg (2020) mengemukakan bahwa kepuasan timbul ketika karyawan merasa apa yang diterima sebanding dengan usaha dan kontribusi yang diberikan.

Robbins dan Judge (2022) menyatakan indikator kepuasan kerja meliputi:

1. **Pekerjaan:** Kesesuaian pekerjaan dengan minat dan keterampilan.
2. **Upah:** Gaji yang sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan.
3. **Pengawas:** Kualitas hubungan dan arahan dari atasan.
4. **Rekan Kerja:** Hubungan yang harmonis menciptakan suasana kerja yang mendukung.

Loyalitas Karyawan

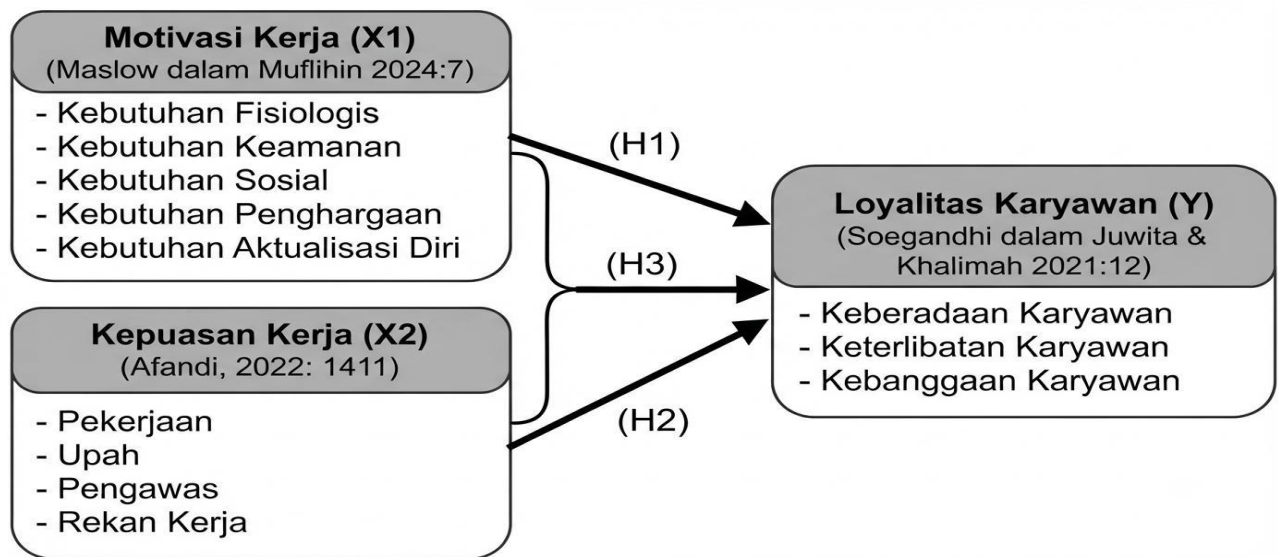
Loyalitas karyawan merupakan sikap kesetiaan dan komitmen yang kuat dari karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari kemauan untuk tetap bekerja, mematuhi peraturan yang berlaku, serta berkontribusi secara optimal. Menurut Soegandhi dalam Juwita dan Khalimah (2021), indikator loyalitas karyawan mencakup:

1. **Keberadaan Karyawan:** Lamanya masa kerja dan keinginan untuk menghabiskan karir di perusahaan.
2. **Keterlibatan Karyawan:** Menjaga citra perusahaan dan berusaha memberikan hasil kerja terbaik.
3. **Kebanggaan Karyawan:** Merasa bangga berbagi cerita pekerjaan dan menganggap perusahaan ideal.

Kerangka Pikir dan Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka, dirumuskan kerangka pikir sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Pikir



Adapun hipotesis yang diajukan adalah:

- H₁:** Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Indomop Multi Makmur.
- H₂:** Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Indomop Multi Makmur.
- H₃:** Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan pada PT. Indomop Multi Makmur.

METODE PENELITIAN

Lokasi, Waktu, Populasi, dan Sampel

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Indomop Multi Makmur yang berlokasi di Kawasan Industri Taman Tekno, Bumi Serpong Damai, Kota Tangerang Selatan. Waktu penelitian berlangsung selama dua bulan, yaitu Agustus sampai dengan Oktober 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Indomop Multi Makmur yang berjumlah 87 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, difokuskan pada karyawan tetap. Dari 55 karyawan tetap, 3 orang (termasuk peneliti dan direktur) tidak dilibatkan untuk menghindari bias, sehingga jumlah sampel akhir adalah 52 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan terdiri dari data kualitatif dan kuantitatif, bersumber dari data primer (kuesioner berskala Likert 1-5, observasi, wawancara) dan data sekunder (dokumentasi, literatur).

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan analisis:

1. **Analisis Deskriptif:** Menggambarkan data melalui persentase skor aktual dibagi skor ideal.
2. **Analisis Statistik:** Menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) yang mencakup :

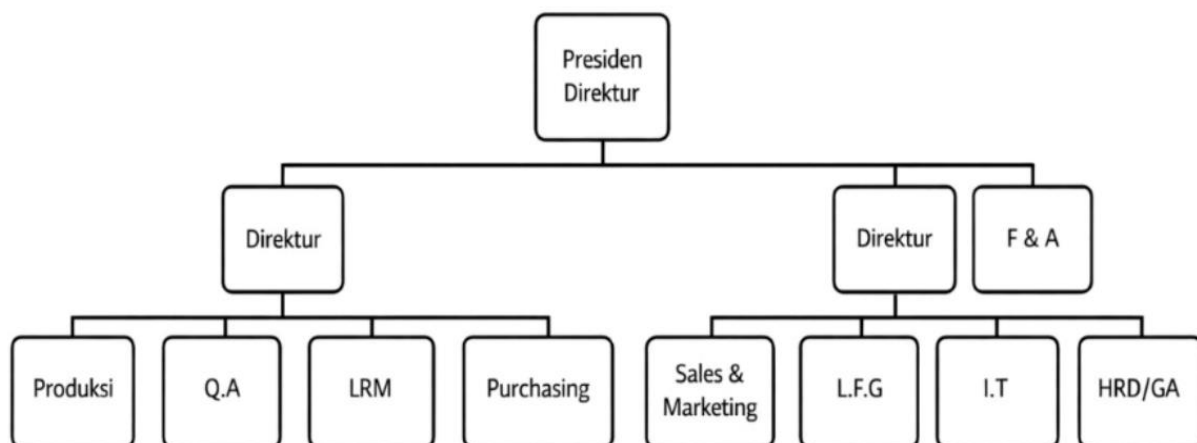
- **Uji Validitas dan Reliabilitas:** Memastikan $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ dan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.
- **Analisis Regresi Linier Berganda:** Memprediksi nilai variabel dependen menggunakan persamaan $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$.
- **Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (R²):** Mengukur derajat keeratan dan persentase kontribusi variabel independen terhadap dependen.
- **Uji t (Parsial) dan Uji F (Simultan):** Menguji signifikansi pengaruh pada taraf nyata 5% (0,05).

GAMBARAN UMUM DAN STRUKTUR ORGANISASI PERUSAHAAN

PT. Indomop Multi Makmur (IMM) adalah perusahaan keluarga yang bergerak di bidang produksi alat kebersihan, yang didirikan pada bulan Oktober 1992 oleh Bapak Goenawan Sijoatmodjo. Pada tahun 2009, IMM pindah ke Kawasan Industri Pergudangan Taman Tekno guna memperluas kapasitas operasional. Saat ini, perusahaan telah mendistribusikan produk-produk mereka ke berbagai wilayah di Indonesia serta melakukan ekspor ke sejumlah negara internasional.

Berikut adalah bagan struktur organisasi PT Indomop Multi Makmur yang digunakan untuk menunjang kelancaran operasional :

Gambar 2. Struktur Organisasi PT Indomop Multi Makmur



Masing-masing divisi memiliki uraian tugas yang jelas, di mana Presiden Direktur menetapkan kebijakan strategis, sedangkan bagian operasional seperti Produksi, QA, Purchasing, hingga HRD/GA menjalankan perannya masing-masing dalam mendukung pencapaian visi dan misi organisasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Data responden yang berhasil dihimpun dari 52 karyawan tetap PT Indomop Multi Makmur dianalisis berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, dan Masa Kerja

Kategori	Klasifikasi	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	30	57,7
	Perempuan	22	42,3
Usia	20 - 30 Tahun	37	71,2
	31 - 40 Tahun	11	21,2
	41 - 50 Tahun	4	7,6
Pendidikan	SMA/SMK	20	38,5
	D3	7	13,5
	S1	25	48,0
Masa Kerja	0 - 3 Tahun	21	40,4
	4 - 10 Tahun	31	59,6

Sumber : Data Diolah, 2025

Mayoritas karyawan adalah laki-laki (57,7%). Sebagian besar berada pada usia produktif 20-30 tahun (71,2%), mengindikasikan tingkat energi dan adaptabilitas tinggi. Pendidikan didominasi oleh sarjana (S1) sebanyak 48,0%, yang sesuai dengan kebutuhan kompetensi perusahaan. Dari segi masa kerja, mayoritas telah bekerja antara 4-10 tahun (59,6%), menunjukkan tingkat loyalitas yang cukup baik terhadap perusahaan.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

1. **Motivasi Kerja (X₁):** Hasil analisis deskriptif pada 5 indikator menunjukkan skor aktual 1.097 dari skor ideal 1.300 (84,3%) dengan kriteria "Sangat Baik". Kesempatan mengembangkan kemampuan (indikator 5) meraih skor tertinggi (85,3%), sedangkan indikator mengenai gaji dan kenyamanan (indikator 1 dan 2) perlu dipertahankan.
2. **Kepuasan Kerja (X₂):** Hasil kuesioner menunjukkan skor rata-rata 83,6% (Sangat Baik). Pengawasan dan dukungan atasan mendapat respons tertinggi (84,2%), sementara kepuasan terhadap upah menempati porsi terendah (83%), mengisyaratkan area yang memerlukan perhatian evaluatif manajemen.
3. **Loyalitas Karyawan (Y):** Respons karyawan menghasilkan skor 84,1% (Sangat Baik). Indikator kebanggaan dan keinginan bekerja dalam jangka panjang mendapatkan apresiasi tertinggi (84,6%).

Uji Kualitas Data (Validitas dan Reliabilitas)

Berdasarkan hasil olah data SPSS (dapat dilihat pada lampiran statistik), seluruh item pertanyaan untuk variabel Motivasi Kerja (X₁), Kepuasan Kerja (X₂), dan Loyalitas Karyawan (Y) dinyatakan valid dengan nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Pengujian reliabilitas juga membuktikan seluruh variabel lolos standar dengan nilai *Cronbach's Alpha* secara berurutan: Motivasi Kerja

(0,781), Kepuasan Kerja (0,786), dan Loyalitas Karyawan (0,765) di mana seluruhnya melampaui batas minimum 0,6.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi

(Coefficients^a)

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	0,624	3,031		0,206	0,838
Motivasi Kerja (X ₁)	0,284	0,090	0,363	3,152	0,003
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,611	0,115	0,613	5,326	0,000

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 0,624 + 0,284X_1 + 0,611X_2$$

Interpretasi:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 0,624 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel motivasi dan kepuasan kerja, tingkat loyalitas bernilai 0,624.
2. Koefisien regresi Motivasi Kerja (b) sebesar 0,284 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,284 dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Koefisien regresi Kepuasan Kerja (b) sebesar 0,611 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,611 dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F)

1. Uji t (Uji Parsial)

- a. **Motivasi Kerja (X₁)** : Diperoleh t-hitung 3,152 > t-tabel 1,6765 dengan tingkat signifikansi 0,003 < 0,05 maka **H₁ diterima**, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
- b. **Kepuasan Kerja (X₂)** : Diperoleh t-hitung 5,326 > t-tabel 1,6765 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka **H₂ diterima**, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

2. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 3. Hasil Uji F

(ANOVA^a)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	32,812	2	16,406	15,877	0,000 ^b
Residual	50,631	49	1,033		
Total	83,442	51			

Sumber : Data Diolah SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh nilai F-hitung sebesar $15,877 > F\text{-tabel}$ sebesar 3,187 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menyimpulkan bahwa **H₃ diterima**, yang berarti Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan PT Indomop Multi Makmur.

Koefisien Determinasi (R)

Tabel 4. Koefisien Determinasi

(Model Summary^b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,627 ^a	0,393	0,368	1,01650

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Nilai Koefisien Determinasi (R Square) adalah sebesar 0,393. Hal ini berarti 39,3% loyalitas karyawan di PT. Indomop Multi Makmur dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂). Sedangkan sisanya sebesar 60,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk di dalam penelitian ini (seperti kompensasi, stres kerja, atau lingkungan kerja). Uji koefisien korelasi (r) bernilai 0,627, yang membuktikan hubungan variabel independen dan dependen berada di kriteria hubungan "kuat".

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis uji t, motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan dengan koefisien regresi positif (0,284). Penemuan ini konsisten dengan teori Herzberg yang menyatakan bahwa motivasi kerja, seperti pengakuan atas prestasi dan kesempatan pengembangan diri, merupakan faktor penentu kepuasan dan loyalitas karyawan. Di PT Indomop Multi Makmur, pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan terbukti menjadi landasan komitmen jangka panjang karyawan. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Larastrini & Adnyani (2019) yang membuktikan semakin tinggi motivasi kerja yang diterima karyawan, semakin besar loyalitas mereka terhadap perusahaan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Kepuasan kerja menjadi prediktor kuat dengan pengaruh positif (koefisien 0,611) terhadap loyalitas. Teori Locke (2021) mendukung temuan ini; ketika harapan terkait gaji,

keadilan pengawasan, dan iklim sosial antar rekan kerja terwujud, maka ikatan emosional (loyalitas afektif) karyawan akan menguat. Karyawan PT Indomop yang merasa puas lebih enggan meninggalkan perusahaan (*turnover intention* rendah). Temuan ini mempertegas kesimpulan dari penelitian Fira Isnaeny Wardani (2021) di Pabrik Gula Lestari, yang menunjukkan peran krusial kepuasan kondisi kerja dalam menjaga dedikasi karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Kombinasi simultan dari motivasi kerja dan kepuasan kerja mendikte 39,3% variabilitas loyalitas karyawan di PT Indomop Multi Makmur. Perusahaan tidak bisa hanya mengandalkan insentif motivasional sesaat; hal tersebut harus diimbangi dengan perbaikan kualitas lingkungan kerja demi menjaga kepuasan. Temuan penelitian ini memvalidasi argumen empiris dari Pratama dan Saputro (2024), bahwa sinergi motivasi tinggi dan tingkat kepuasan yang prima menciptakan budaya kerja di mana karyawan secara sadar ingin terus bertahan dan memajukan perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Merujuk pada paparan data statistik dan teori, ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Indomop Multi Makmur. Hal ini dibuktikan dari uji t ($t\text{-hitung } 3,152 > 1,6753$) dan nilai sig. $0,003 < 0,05$.
2. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Indomop Multi Makmur, dibuktikan dari uji t ($t\text{-hitung } 5,326 > 1,6753$) dan nilai sig. $0,000 < 0,05$.
3. Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Berdasarkan uji F, diperoleh F-hitung $15,877 > 3,187$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan total kontribusi sebesar 39,3%.

Saran

1. **Terkait Motivasi Kerja:** Perusahaan disarankan untuk memperkuat sistem penghargaan dan program pengembangan potensi karyawan, serta mengevaluasi kelayakan tunjangan finansial secara berkala agar terus selaras dengan kebutuhan dasar pekerja.
2. **Terkait Kepuasan Kerja:** Manajemen harus menitikberatkan perhatian pada komunikasi dua arah yang harmonis antara atasan dan bawahan, keadilan dalam pembagian beban tugas, dan mempertahankan lingkungan kerja yang suportif secara psikologis.
3. **Terkait Loyalitas Karyawan:** Menjaga transparansi kebijakan serta menciptakan peta jalan karir (*career path*) yang rasional, sehingga karyawan senantiasa menganggap PT Indomop Multi Makmur sebagai tempat bernaung jangka panjang yang ideal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A. (2022). Indikator kepuasan kerja dalam konteks manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen*, 32(2), 1410–1425.
- Agustuin, A. (2021). Loyalitas karyawan dan pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 12–25.

- Bahri, H. (2018). *Analisis regresi dalam penelitian kuantitatif*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Cardoso, G. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Chaerudin, A., Supriyadi, E., & Yusuf, R. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fortuna, R. (2022). Kepuasan kerja karyawan dalam organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(2), 101–115.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrayanti. (2022). Kepuasan kerja dan faktor psikologis karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 9(1), 95–110.
- Herzberg, F. (2020). *Work and the nature of man*. New York: World Publishing Company.
- Hingwati, L., & Nugroho, A. (2023). Motivasi kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 120–135.
- Juwita, R., & Khalimah, S. (2021). Loyalitas karyawan ditinjau dari kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen SDM*, 5(1), 1–15.
- Kurniawan, D. (2021). Loyalitas karyawan dalam perspektif organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 60–75.
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3676–3703.
- Leuwol, F., Mangantar, M., & Tawas, H. (2020). Loyalitas karyawan dalam organisasi. *Jurnal EMBA*, 8(3), 80–95.
- Locke, E. A. (2021). Job satisfaction and employee commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 42(1), 55–70.
- Luthans, F. (2020). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Meschke, L. (2021). Employee retention and continuance commitment. *Human Resource Journal*, 9(1), 50–65.
- Muflihini. (2024). Motivasi kerja berdasarkan hierarki kebutuhan Maslow. *Jurnal Manajemen SDM*, 7(1), 1–12.
- Nawawi, H., & Hamisah. (2023). Kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 15–30.
- Notoatmodjo, S. (2023). *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pratama, M. F., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Manajemen Industri*, 12(2), 100–120.

- Robbins, S. P. (2020). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Setiawan, D., & Lestari, R. (2022). Motivasi kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 9(2), 45–60.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2024). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, D., Hidayat, R., & Putra, A. (2020). Motivasi kerja dan loyalitas karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 65–80.
- Suryani, N., & Widiastuti, T. (2022). Keadilan organisasi dan loyalitas karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 6(1), 30–45.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Umar, H. (2018). *Riset sumber daya manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wardani, F. I. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 5(2), 45–60.
- Widnyasari, N. W. D., & Surya, I. B. K. (2023). Analisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(1), 90–105.