

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI LOYALITAS

Sara Hikmayanti Sinaga¹, Sandy Yudha^{1*}

¹Universitas Negeri Medan, Indonesia

*Corresponding-Author : sanyudha97@gmail.com

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan guna mengenali akibat kepemimpinan serta motivasi kepada kemampuan pegawai melewati kepatuhan dalam Koperasi Serba Usaha Sepakat Jaya, Kec. Binjai, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara. Riset ini ialah riset kuantitatif serta informasi pokok didapat memakai angket yang didapat dengan cara nonprobability sampling serta cara sensus pada 32 responden. Keterangan diakumulasi melalui survey langsung setelah itu diolah memakai analisa regresi linear berganda. Hasil riset membuktikan kalau kepemimpinan serta dorongan mempengaruhi positif serta penting kepada kepatuhan. Kepatuhan mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan pegawai, sebaliknya kepemimpinan serta dorongan tidak mempengaruhi penting kepada kemampuan pegawai. Kepemimpinan serta motivasi mempengaruhi positif serta penting kepada kemampuan pegawai melalui komitmen.

Kata Kunci: Kepemimpinan, kinerja karyawan, loyalitas, motivasi

ABSTRACT. Through commitment to the Koperasi Serba Usaha Sepakat Jaya, Kec. Binjai, Kabupaten Langkat, North Sumatera, this study seeks to ascertain the impact of leadership and motivation on staff performance. This study is quantitative, and the 32 respondents who participated in a survey utilizing non-probability sampling and census methodologies provided the primary data. Direct surveys were used to gather data, which was subsequently analyzed using multiple linear regression analysis. The findings demonstrated that loyalty was positively and significantly impacted by leadership and motivation. While leadership and motivation have no discernible impact on employee performance, loyalty has a favorable and considerable impact on it. Through loyalty, leadership and inspiration have a favorable and significant impact on employee performance.

Keywords: Leadership, employee performance, loyalty, motivation

PENDAHULUAN

Dalam masa dikala ini industri dituntut sanggup mengalami kompetisi dengan membuat keunggulannya supaya konsisten bertahan serta bertumbuh. Salah satu metode industri mengalami kompetisi merupakan dengan mencermati mutu basis energi orang yang terdapat. Sumber daya orang selaku salah satu sumber daya pada kelompok yang menggenggam andil berarti pada kesuksesan pendapatan misi kelompok. Pada pengembangan basis energi orang, kemampuan seseorang pegawai pada sesuatu industri amat diperlukan buat menggapai kesuksesan industri. Kenaikan kemampuan pegawai itu tidak cuma berguna untuk industri, namun pula untuk pegawai itu sendiri. Sebab dengan kemampuan yang bagus dengan cara teoritis bisa menggapai tingkatan pengembangan pekerjaan pegawai yang lebih bagus.

Kemampuan pegawai bisa di mempengaruhi oleh kepemimpinan, dorongan serta kepatuhan. Studi terdahulu dari Lord & Hassan (2017) membuktikan terdapatnya akibat dari kepemimpinan kooperatif, serta kepemimpinan transformasional kepada kemampuan pegawai, kala atasan mengaitkan diri buat menunjukkan sikap kepemimpinan sehingga hendak mempengaruhi kemampuan karyawannya. Tetapi begitu bagi Razak et al (2018) kepemimpinan tidak mempengaruhi kepada kemampuan pegawai. Koperasi Serba Usaha Sepakat Berhasil melaporkan

atasan senantiasa membagikan bimbingan kepada profesi yang akan dicoba, alhasil pegawai bisa paham apa yang wajib digarap. Arahan membagikan ruang menanya pada pegawai supaya pegawai bisa mengerti benar atas profesi yang akan dikerjakannya. Arahan lalu memotivasi pegawai serta senantiasa berupaya menjalankan ikatan bagus dengan pegawai. Tetapi pada perihal penghargaan kepada pegawai dirasa sedang kurang, bagus dengan cara material ataupun non material, alhasil pegawai tidak sangat bergairah pada membereskan kewajiban pekerjaannya.

Studi terdahulu dari Mohamud et al (2017) membuktikan terdapatnya akibat dari dorongan kepada kemampuan pegawai, dikala pegawai memiliki dorongan yang besar sehingga hendak membuahkan kemampuan yang besar pula, kebalikannya Razak et al (2018) melaporkan dorongan tidak mempengaruhi kepada kemampuan pegawai. Koperasi Serba Usaha Sepakat Berhasil melaporkan kalau industri lalu membuat dorongan karyawannya dengan melangsungkan outing ataupun liburan, tujuannya supaya pegawai memperoleh kebugaran saat sebelum balik ke kegiatan bertugas. Pemberian tambahan pula sudah diserahkan buat mendesak antusias pegawai, tetapi tidak seluruh pegawai memperoleh tambahan, cuma pegawai konsisten serta pegawai yang mempunyai kedudukan berarti saja yang memperolehnya.

Studi terdahulu dari Siregar et al (2019) membuktikan terdapatnya akibat dari kepatuhan kepada kemampuan pegawai, dimana terus menjadi besar kepatuhan yang dipunyai sehingga terus menjadi besar kinerjanya. Koperasi Serba Usaha Sepakat Berhasil melaporkan sudah menaikkan kepatuhan pegawai dengan melindungi kondusifitas tempat bertugas, menciptakan komunikasi yang bagus dampingi pegawai. Tetapi terdapat perihal yang butuh dievaluasi pada kedisiplinan pegawai misalnya, ketidakhadiran serta keterlambatan pegawai pada bertugas yang menyebabkan penyusutan kemampuan, alhasil lebih lanjut mudarat industri.

Inkonsistensi hasil studi terdahulu hal akibat kepemimpinan, dorongan, serta kepatuhan membuka kesempatan pengetesan balik dalam pengaturan tempat riset yang berlainan, oleh karenanya riset ini dicoba buat mencoba apakah kepemimpinan, dorongan, serta kepatuhan bisa mempengaruhi kemampuan pegawai dalam Koperasi Serba Usaha Sepakat Berhasil. Selaku implikasinya hasil riset ini bisa jadi materi estimasi untuk arahan industri pada pengumpulan kebijaksanaan buat menaikkan kemampuan pegawai. Tidak hanya itu hasil riset ini bisa dipakai selaku kesusastraan untuk periset kemampuan pegawai untuk pengembangan lebih lanjut.

METODE

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja Koperasi Serba Usaha Sepakat Jaya di Kecamatan Binjai, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara. Penelitian ini diikuti oleh 32 karyawan (sensus). Penelitian ini mengumpulkan data melalui instrumen kuesioner yang dibagikan kepada responden di Koperasi Serba Usaha Sepakat Jaya pada tanggal 09 Januari 2023. Kuesioner disusun menggunakan pilihan jawaban skala likert dari 1 hingga 5 untuk menunjukkan sangat tidak setuju. Studi ini menggunakan pengukuran kepemimpinan Kartono dan Kartini (2008), yang mencakup kemampuan untuk memotivasi orang lain, komunikasi, mengendalikan bawahan, tanggung jawab, dan kemampuan untuk mengambil keputusan. Pengukuran loyalitas karyawan oleh Robbins (2006) adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian; Hasibuan dan Melayu (2013) mengukur motivasi sebagai kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, yang dilakukan menggunakan program SPSS 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 menunjukkan hasil pengujian validitas, dengan r -hitung untuk kepemimpinan (0,458–0,834), motivasi (0,655–0,849), loyalitas (0,758–0,861), dan kinerja karyawan (0,761–0,920). Nilai r -

tabel dengan taraf signifikansi dua arah 5% (0,349) menunjukkan bahwa semua item valid. Nilai alfa cronbach kepemimpinan (0,838), motivasi (0,832), loyalitas (0,861), dan kinerja karyawan (0,915).

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

| Kepemimpinan (K) | Motivasi (M) | Loyalitas (L) | Kinerja Karyawan (KK) |
|------------------|--------------|---------------|-----------------------|
| K.1 | 0,488 | M.1 0,717 | L.1 0,854 |
| K.2 | 0,695 | M.2 0,748 | L.2 0,787 |
| K.3 | 0,698 | M.3 0,849 | L.3 0,758 |
| K.4 | 0,701 | M.4 0,655 | L.4 0,787 |
| K.5 | 0,819 | M.5 0,762 | L.5 0,861 |
| K.6 | 0,819 | M.6 0,741 | |
| K.7 | 0,834 | | |
| K.8 | 0,458 | | |
| K.9 | 0,541 | | |
| Cronbach's Alpha | 0,838 | 0,832 | 0,861 |
| | | | 0,915 |

Tabel 2 menunjukkan hasil pengujian asumsi klasik. Uji normalitas (*Kolmogorov-Smirnov Test*, *Asymp.sig.* > 0,05) menunjukkan bahwa data residual terdistribusi secara normal, dan uji Glejser menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas pada model regresi. Pada model regresi dengan toleransi lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, multikolonieritas tidak terjadi.

Tabel 2. Uji Asumsi Klasik

| Independent | Dependent | Uji normalitas | Uji multikolinearitas | | Uji heteroskedastisitas | |
|---------------------------------------|---------------------|----------------|-----------------------|-------|-------------------------|-------|
| | | Asymp-Sig | Tol. | VIF | Tol. | Sig. |
| Kepemimpinan Motivasi | Loyalitas | 0,200 | 0,887 | 1,128 | -1,252 | 0,220 |
| | | | 0,887 | 1,128 | 0,830 | 0,413 |
| Kepemimpinan Motivasi Loyalitas | Kinerja Karyawan | 0,200 | 0,693 | 1,444 | -0,513 | 0,612 |
| | | | 0,751 | 1,331 | 0,034 | 0,973 |
| | | | 0,591 | 1,691 | 0,763 | 0,452 |

Hasil tes di Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai probabilitas kepemimpinan (0,008) dan motivasi (0,029) kurang dari 0,05, yang menunjukkan bahwa hipotesis 1 dan 3 mendukung. Hasil uji pada Tabel 3 menunjukkan bahwa probabilitas kepemimpinan (0,510), motivasi (0,261) lebih besar dari 0,05, dan loyalitas (0,002) kurang dari 0,05, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi memiliki sumbangan efektif dengan koefisien determinasi terhadap loyalitas 36,8 persen. Variabel lain atau variabel lain di luar model ini juga memiliki sumbangan efektif. Dengan koefisien determinasi terhadap kinerja karyawan 49,9 persen, variabel kepemimpinan, motivasi, dan loyalitas masing-masing berkontribusi pada kinerja karyawan. Variabel kepemimpinan, motivasi, dan loyalitas memiliki kontribusi yang efektif, dengan koefisien determinasi 49,9 persen. Variabel lain, atau variabel lain di luar model ini, berkontribusi pada 50,1 persen.

Tabel 3. Uji Hipotesis

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Adj. R2 |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|---------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| (Constant) | 5,776 | 3,315 | | 1,739 | 0,093 | |
| Kepemimpinan | 0,251 | 0,088 | 0,432 | 2,851 | 0,008 | 0,368 |
| Motivasi | 0,268 | 0,117 | 0,347 | 2,290 | 0,029 | |
| (Constant) | 0,482 | 4,258 | | 0,113 | 0,911 | |
| Kepemimpinan | 0,081 | 0,122 | 0,102 | 0,667 | 0,510 | 0,499 |
| Motivasi | 0,178 | 0,115 | 0,168 | 1,148 | 0,261 | |
| Loyalitas | 0,797 | 0,227 | 0,580 | 3,511 | 0,002 | |

Hasil uji H_1 menunjukkan bahwa H_1 diterima karena nilai t-hitung (2,851) memiliki probabilitas $0,008 < 0,05$. Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Penemuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tanjung et al. (2020) dan Kitriawaty et al. (2017), yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun, temuan ini bertentangan dengan penelitian Mochklas et al. (2018), yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas. Variabel kepemimpinan adalah item dengan nilai tertinggi 3,90625 adalah "Atasan saya memberikan visi yang jelas tentang siapa dan apa kita. Karena atasan saya, saya memiliki visi yang jelas tentang organisasi kami" dan "Atasan saya menegur saya ketika kinerja saya tidak sesuai standar". Item dengan nilai terendah, "Jika saya berkinerja baik, atasan saya akan merekomendasikan lebih banyak kompensasi", memiliki nilai 3,375. Pemimpin memiliki kemampuan untuk meyakinkan tujuan perusahaan dan membimbing bawahannya untuk melakukannya, sehingga mereka akan merasa bahwa mereka selalu memberi perhatian, yang akan menghasilkan rasa puas dan rasa setia kepada perusahaan.

Hasil tes H_2 menunjukkan bahwa H_2 ditolak, karena probabilitasnya 0,510 lebih besar dari 0,05, menurut nilai t-hitung (0,667). Hasil menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak terpengaruh secara signifikan oleh kepemimpinan. Penelitian oleh Razak et al. (2018), Rompas et al. (2018), dan Munparidi (2012) menemukan bahwa kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan atau positif. Namun, temuan penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Lor & Hassan (2017). Variabel kepemimpinan menghasilkan item dengan nilai tertinggi 3,90625 "Atasan saya memberikan visi yang jelas tentang siapa dan apa kita. karena atasan saya, saya memiliki visi yang jelas tentang organisasi kami" dan "atasan saya menegur saya ketika kinerja saya tidak sesuai standar". Item dengan nilai terendah, "Jika saya berkinerja baik, atasan saya akan merekomendasikan lebih banyak kompensasi", memiliki nilai 3,375. Sistem perusahaan tidak memungkinkan pemimpin untuk menjadi kreatif. Pemimpin yang mampu mendorong karyawan mereka untuk menjadi produktif dan kreatif tidak akan berhasil jika mereka terus terikat pada sistem yang tidak mendukung inovasi..

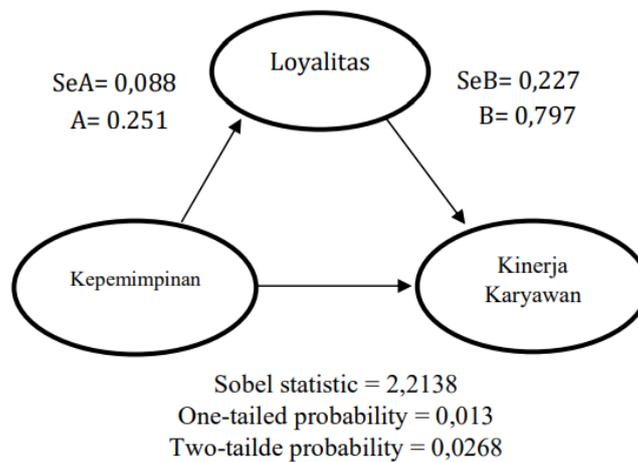
Menurut hasil pengujian H_3 , H_3 diterima karena ilai t-hitung (2,290) memiliki probabilitas $0,029 < 0,05$. Hasil menunjukkan bahwa motivasi berdampak positif dan signifikan pada loyalitas. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mochklas et al. (2018) dan Kitriawaty et al. (2017), yang menemukan bahwa motivasi kerja memengaruhi loyalitas karyawan secara signifikan dan positif. Variabel motivasi menghasilkan item dengan nilai tertinggi 4,1875 "Saya merasakan kepuasan pribadi ketika saya melakukan pekerjaan ini dengan baik". Item dengan nilai terendah, "Saya merasa tidak senang ketika pekerjaan saya tidak sesuai dengan standar saya yang biasa", memiliki nilai 3,84375. Motivasi yang diterima karyawan dapat meningkatkan semangat bekerja mereka dan menciptakan hubungan yang kuat dengan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan rohani mereka. Ini menumbuhkan rasa setia karyawan.

Hasil pengujian H_4 menunjukkan bahwa H_4 ditolak, karena nilai t-hitung (1,148) memiliki probabilitas $0,261 < 0,05$. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi karyawan tidak berdampak signifikan pada kinerja mereka. Studi sebelumnya oleh Mohamud et al. (2017) menemukan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian oleh Razak et al. (2018), Munparidi (2012), dan Siahaan dan Bahri (2019) menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi menghasilkan item dengan nilai tertinggi 4,1875 "Saya merasakan kepuasan pribadi ketika saya melakukan pekerjaan ini dengan baik". Namun, item dengan nilai terendah (3,84375) adalah "Saya merasa tidak senang ketika pekerjaan saya tidak sesuai dengan standar saya yang biasa", menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Ini karena sistem pembebanan pekerjaan

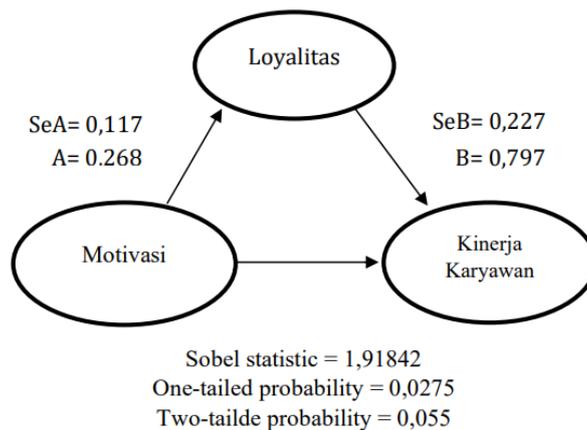
perusahaan telah terstruktur, yang memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Hasil uji H_5 menunjukkan bahwa H_5 diterima karena nilai t-hitung (3,511) memiliki probabilitas $0,002 < 0,05$. Hasil menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penemuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar et al. (2019) dan Tunggal et al. (2016), yang juga menemukan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel loyalitas menunjukkan bahwa item ini memiliki nilai tertinggi 4,21875 "Saya berbicara positif tentang perusahaan saya ketika berbicara dengan teman dan kerabat". "Saya ingin tetap bersama perusahaan ini juga di masa depan" adalah item dengan nilai terendah (4,0). Dengan menjaga reputasi dan reputasi perusahaan, karyawan menunjukkan bahwa mereka setia kepada perusahaan. Kesetiaan ini akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan senang hati, yang pada gilirannya akan menghasilkan peningkatan kinerja.

Hasil tes pada Gambar 1 menunjukkan bahwa nilai kemungkinan kepemimpinan $0,026 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa hipotesis 6 terdukung. Hasil tes pada Gambar 2 menunjukkan bahwa nilai kemungkinan motivasi $0,055 > 0,05$, yang menunjukkan bahwa hipotesis 7 tidak terdukung.



Gambar 1. Test Sobel (1)



Gambar 2. Test Sobel (2)

Hasil tes H_6 menunjukkan bahwa *sobel test statistic* (2,213) memiliki probabilitas $0,013 < 0,05$, yang berarti H_6 diterima. Hasil uji sobel menunjukkan bahwa loyalitas dapat bertindak sebagai mediator antara pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan Sugiyarti et al. (2016), yang menyatakan bahwa loyalitas dipengaruhi oleh kepemimpinan terhadap

kinerja karyawan. Karyawan akan memiliki rasa memiliki (setia) terhadap tujuan organisasi jika kepemimpinan menunjukkan dan mengkomunikasikan tujuan organisasi dengan bawahan mereka. Pada akhirnya, ini akan berdampak pada kinerja karyawan.

Hasil pengujian H_7 menunjukkan bahwa H_7 diterima karena sobel test statistic (1,918) memiliki probabilitas 0,027 lebih besar dari 0,05. Hasil uji sobel menunjukkan bahwa loyalitas dapat bertindak sebagai mediator antara motivasi dan kinerja pekerja. Hasil ini sejalan dengan Siregar et al. (2019), yang menyatakan bahwa motivasi melalui loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan memiliki motivasi intrinsik yang tinggi untuk bekerja karena mereka telah menerima instruksi dan pelatihan tentang bagaimana melakukan tugas yang diberikan. sehingga akan menumbuhkan kesetiaan karyawan dan secara langsung meningkatkan kinerja mereka.

Kepemimpinan dan motivasi adalah faktor yang mempengaruhi loyalitas paling banyak. Kepemimpinan memiliki pengaruh terbesar karena pemimpin selalu mengapresiasi pekerjaan karyawan. Ini akan membuat karyawan senang dan membuat mereka loyal. Item pernyataan memiliki indikator loyalitas dengan nilai terendah 4,00, yang dapat ditingkatkan "Saya ingin tetap bersama perusahaan ini juga di masa depan". Item dengan nilai tertinggi 4,21875 juga ditemukan pada "Saya berbicara positif tentang perusahaan saya ketika berbicara dengan teman dan kerabat". Secara keseluruhan, nilai loyalitas untuk setiap item harus menerima skor tiga atau lebih, menunjukkan bahwa karyawan puas dengan loyalitas selama mereka bekerja untuk perusahaan.

Variabel loyalitas adalah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satu cara karyawan menunjukkan rasa terima kasih kepada perusahaan adalah dengan berbicara positif tentang perusahaan; ini juga akan menunjukkan bahwa kinerja karyawan baik. Item pernyataan menampilkan dua indikator kinerja karyawan dengan nilai terendah 3,84375 dan 3,88125, masing-masing yang dapat ditingkatkan "Hasil pekerjaan yang saya lakukan memberikan kepuasan bagi organisasi dan masyarakat" dan "Hasil kerja saya memenuhi tingkat kepuasan". Namun, dua item dengan nilai tertinggi, 4,09375 dan 4,03125, ditemukan pada "Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar dan pedoman kerja" dan "Saya melakukan pekerjaan pekerjaan sesuai dengan waktu dan kondisi yang ditetapkan". Secara keseluruhan, nilai kinerja karyawan pada setiap item harus mencapai 3 atau lebih, yang menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan kinerja mereka yang baik selama mereka bekerja untuk perusahaan.

KESIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di Koperasi Serba Usaha Sepakat Jaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas, dan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, temuan penelitian menunjukkan bahwa loyalitas dapat berfungsi sebagai variabel mediator antara pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pimpinan organisasi diharapkan untuk meningkatkan pelaksanaan kepemimpinan dan motivasi karena item yang dinilai masih rendah tersebut. Koefisien determinasi kepemimpinan dan motivasi loyalitas 36,8%. Nilai ini masih dapat ditingkatkan dengan menambahkan variabel lain dalam penelitian berikutnya, seperti lingkungan kerja (Siahaan & Bahri, 2019). Karyawan akan lebih cenderung tinggal di perusahaan jika mereka memiliki tempat kerja yang nyaman. Koefisien determinasi kepemimpinan, motivasi, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan adalah 49,9 persen. Nilai ini masih dapat ditingkatkan dengan menambahkan variabel lain dalam penelitian berikutnya. Budaya organisasi yang baik, misalnya, menunjukkan bahwa karyawan mendapatkan penghargaan untuk setiap tugas yang mereka selesaikan, yang membuat mereka merasa senang dalam melakukan pekerjaannya, yang menghasilkan kinerja yang baik (Fachreza, Musnadi, & Majid, 2018).

REFERENSI

- Alfiyah, S. E. (2018). Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Gresik. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 144–155.
<https://doi.org/10.26740/bisma.v8n2.p144-155>
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115–122.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, & Melayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Infrianto, I., & Wahyoedi, S. (2011). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Loyalitas Volunter Delta Young Leaders Lampung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 11(2), 259–268. Juanda, Zulfadil, & Samsir. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, X(3), 463–475.
- Kartono, & Kartini. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kitriawaty, D., Setiawati, E. P., & Sumantri, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Perawat Rumah Sakit Swasta Tipe B Di Kota Bandung. *Jurnal Sistem Kesehatan*, 3(1), 1–7.
<https://doi.org/10.24198/jsk.v3i1.13964>
- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 995–1002.
<https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- Lor, W., & Hassan, Z. (2017). The Influence Of Leadership On Employee Perfomance Among Jewellery Artisans In Malaysia. *International Journal Of Accounting & Business Management*, 5(1), 14–33.
- Mochklas, M., Budiyanto, & Suwitho. (2018). The International Journal Of Business & Management Influence Of Leadership Style, Organizational Culture, Work Motivation Employee Loyalty (Study At PT. Hilton Surabaya). *The International Journal Of Business & Management*, 4(8), 2321–8916.
- Mohamad, S. A., Ibrahim, A. A., & Hussein, J. M. (2017). The effect of motivation on employee performance: Case study in Hormuud company in Mogadishu Somalia. *International Journal of Development Research*, 7(11), 17009–17016.
- Mondy, & Wayne, R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (10 jilid 1)*. Jakarta: Erlangga.
- Munparidi. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis Edisi Ke-VII, Mei 2012* ISSN: 2085-1375 Pengetahuan, 47–54.
- Poerwopoespito. (2000). *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of Leadership Style , Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT . ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67–71.
- Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi (Kelompok Gramedia, ed.)*. Jakarta: PT. Indeks.
- Rompas, G. A. ., Tawal, B., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 1978–1987.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Siregar, S., Samri, Y., Nasution, J., & Parikesit, W. (2019). The Effect of Personal Characteristics , Motivation and Compensation on Employee Performance with Loyalty as Intervening Variables. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal)*, 3(4), 2700–2710.
- Sugiyarti, S., Suddin, A., & Ernawati. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Guru dengan Loyalitas sebagai Variabel Mediasi pada SMP Negeri 4 Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1), 15–27.

- Tanjung, A., Giatman, G., Ambiyar, A., & Syahril, S. (2020). Influence of Leadership Orientation and Level of Awards Against Employee Loyalty in Lancang Kuning University. *International Journal for Educational and Vocational Studies*, 2(6). <https://doi.org/10.29103/ijevs.v2i6.2697>
- Tunggal, A. S., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1), 6–13. <https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3>
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.