

## PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP HASIL KINERJA DENGAN DIMEDIASI LOYALITAS KARYAWAN PT. MTD SURABAYA

Gede Sudipta Sana<sup>1</sup>, Harry Widyantoro<sup>2</sup>  
Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya  
[dipta.gede@gmail.com](mailto:dipta.gede@gmail.com)<sup>1</sup>, [harry@perbanas.ac.id](mailto:harry@perbanas.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja terhadap hasil kinerja karyawan pada karyawan perusahaan PT. Mutiara Tirta Dewata Surabaya menjadikan loyalitas karyawan sebagai mediasi. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Mutiara Tirta Dewata Surabaya dengan total populasi berjumlah sebanyak 80 orang. Sampel yang dipergunakan juga sebanyak 80 responden dikarenakan jumlah seluruh karyawan yang ada di Perusahaan tersebut. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan menggunakan kuesioner melalui formulir konvensional secara langsung. Pengukuran variabel menggunakan skala Likert dengan skala 1-5 dan analisis untuk olah data menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM) dengan aplikasi SMART PLS Versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap hasil kinerja karyawan yang dimediasi melalui loyalitas karyawan.

Kata Kunci: **Kepuasan Kerja, Hasil Kinerja, Loyalitas Karyawan**

### ABSTRACT

*This purpose of the research is to analyze and identify the influence of job satisfaction on employee performance results for employees of the Company PT. Mutiara Tirta Dewata Surabaya uses employee loyalty as mediation. Research was conducted on employees of PT. Mutiara Tirta Dewata Surabaya with a total population of 80 people. The sample used was only 80 respondents because some samples did not match the criteria. The data collection technique used was a questionnaire using a conventional formula directly. Variable measurement uses a Likert scale with a scale of 1-5 and analysis for data processing uses the Structural Equation Model (SEM) method with the SMART PLS Ver application. 4.0.0. The research results show that job satisfaction has a positive effect on job performance, through the mediation of employee loyalty. Keywords: **Job Satisfaction, Job Performance, Employee Loyalty***

---

### PENDAHULUAN

Perkembangan suatu perusahaan bergantung pada sumber daya manusia di dalamnya. Karena dalam hal ini, perusahaan tidak akan bisa bergerak tanpa komponen sumber daya manusia. Tenaga kerja merupakan penggerak yang sangat penting bagi kelangsungan dan kemajuan perusahaan PT Mutiara Tirta Dewata Surabaya yang

bergerak pada bidang keagenan kapal dan berlokasi di Kecamatan Perak Kota Surabaya. Dengan banyaknya perusahaan serupa di bidang keagenan kapal dan banyaknya armada kapal yang memerlukan jasa keagenan ini, maka karyawan harus dapat memberikan hasil kinerja (*Job Performance*) dengan maksimal untuk perusahaan. Hasil kerja yang baik dan tingginya angka produktivitas dari karyawan tentunya akan sangat membantu perusahaan dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya. Para karyawan pada sebuah perusahaan harus selalu menjaga kinerjanya agar tetap stabil dan selalu berada pada level maksimal. Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan hasil yang sangat penting karena mencerminkan pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan nilai, nilai etika karyawan.

Fenomena yang terjadi pada perusahaan PT. Mutiara Tirta Dewata Surabaya adalah rendahnya hasil kinerja karyawan yang dilakukan oleh karyawan selama beberapa tahun belakang sehingga menimbulkan efek berkelanjutan. Menurut Savitri & Suherman (2018) dalam (Sabir et al,) mengungkapkan bahwa kinerja adalah suatu proses penilaian dari sebuah ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja dan hasil kerja karyawan sebagai bahan pengambil keputusan. Perusahaan pada umumnya mengharapkan para karyawan memiliki kinerja yang tinggi yang bisa meningkatkan produktivitas perusahaan (Sungkono et al., n.d.). Menurut bapak Nyoman Sidanama selaku atasan yang merupakan owner dari perusahaan mengatakan perusahaan sempat mengalami penurunan yang signifikan selama 5 tahun terakhir dikarenakan karyawan dari perusahaan yang dipimpin masih belum bekerja secara maksimal. Penyebabnya adalah dari karyawan itu sendiri serta akibat pandemi Covid-19 yang melanda Indonesia selama 3 tahun terakhir yang membuat kegiatan operasional perusahaan tidak bisa dilakukan di kantor. Penurunan hasil kinerja ini juga menggambarkan bahwa terjadi penurunan produktivitas perusahaan sekaligus penurunan omset perusahaan.

Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) merupakan salah satu faktor yang berpengaruh pada hasil kinerja karyawan. Menurut Hoppock (1935) dalam (Phuong & Vinh, 2020). kepuasan kerja merupakan perasaan bahagia yang dialami seseorang dengan mengacu pada beberapa faktor kognitif, fisiologis, dan lingkungan yang membuat seseorang puas atau tidak dengan pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang apabila karyawan dapat memperlihatkan sudut emosional baik senang atau sedih dalam melaksanakan pekerjaannya. (Pradnyawati et al., n.d.). Menurut Armstrong (2006) dalam (Phuong & Vinh, 2020) setelah karyawan puas, maka karyawan akan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukan begitu juga sebaliknya. Fenomena yang terjadi pada perusahaan PT. Mutiara Tirta Dewata Surabaya adalah para karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah. Kepuasan kerja yang rendah ini yang menyebabkan rendahnya hasil kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Karyawan yang ada di perusahaan tersebut seringkali tidak merasa puas dengan lingkungan kerja,

tekanan kerja, dan juga waktu kerja yang diberikan perusahaan. Akibatnya tidak sedikit dari karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan.

Loyalitas karyawan (*employee loyalty*) dalam perusahaan memegang peranan penting dalam meningkatkan hasil kinerja. Menurut Mowday, Steers, & Porter (1979) dalam (Phuong & Vinh, 2020) loyalitas karyawan adalah komitmen seorang karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja yang dapat ditandai dengan keunggulan relative dari identifikasi seseorang dan keterlibatan aktif dari karyawan terhadap kegiatan operasional perusahaan. Dalam penelitian (Phuong & Vinh, 2020) dikatakan bahwa karyawan yang loyal akan berkinerja lebih baik karena karyawan tersebut umumnya melihat sudut pandang yang luas. Karyawan yang loyal cenderung bekerja bukan semata-mata karena upah atau tanggung jawab yang diberikan, melainkan karena mengejar hasrat dan minat dalam karirnya. Dalam perusahaan PT Mutiara Tirta Dewata Surabaya loyalitas karyawan menjadi hal yang sangat diperhatikan. Ini dikarenakan tidak sedikit dari karyawan yang meninggalkan perusahaan. Ini mengakibatkan rendahnya loyalitas pada perusahaan tersebut. Hal ini menjadi perhatian yang serius dari perusahaan dalam mempertahankan para karyawan sehingga tingkat *turnover* rendah dan tingkat retensi menjadi tinggi.

Berdasarkan yang telah dipaparkan pada fenomena yang menjadi permasalahan dari perusahaan maka peneliti memiliki beberapa acuan untuk melakukan penelitian. Pertama adalah karena adanya persaingan perusahaan ditengah berbagai kebutuhan untuk peningkatan sumber daya manusia terhadap pengembangan manajemen perusahaan. Kedua, sejalan dengan tekad tersebut konteks pembangunan sistem perusahaan di masa yang akan datang adalah mempersiapkan karyawan yang profesional dengan kemampuan bersaing dan sekaligus mengantisipasi percepatan perkembangan dunia yang pesat diberbagai aspek kehidupan dengan harapan mampu meningkatkan mutu pelayanan serta kinerja yang tinggi maka harapannya karyawan tetap dalam loyalitasnya saat ini untuk membantu perusahaan. Ketiga, kepuasan kerja dan hasil kinerja belum berkorelasi dengan dimediasi loyalitas karyawan maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Hasil Kinerja Dengan Dimediasi Loyalitas Karyawan PT. Mutiara Tirta Dewata Surabaya”.

### **Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kinerja karyawan PT. Mutiara Tirta Dewata Surabaya.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Mutiara Tirta Dewata Surabaya.

3. Loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap hasil kinerja karyawan PT. Mutiara Tirta Dewata Surabaya.
4. Loyalitas karyawan secara positif dan signifikan memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap hasil kinerja karyawan PT. Mutiara Tirta Dewata Surabaya.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah salah satu tahapan yang harus diperhatikan oleh semua perusahaan (Sausan et al., 2021). Menurut Vroom (1964) dalam (Phuong & Vinh, 2020) mengatakan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan suatu orientasi pada suatu emosi yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh suatu karyawan tersebut. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum yang memperlihatkan perbedaan perasaan dari jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang diyakini karyawan (Monoarfa & Adolfina, 2020). Kepuasan kerja juga mewakili perasaan yang muncul akibat persepsi karyawan bahwa mereka mampu memenuhi kebutuhan material dan psikologis (Loan, 2020). Juga dalam (Ateeq et al., 2023) dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah faktor penting dalam mempengaruhi loyalitas karyawan. Dalam (Gazi et al., 2022) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan hasil kinerja. Menurut Robbins dan Judge (2017) prestasi kerja terdiri dari lima indikator, antara lain (1) kualitas pekerjaan; (2) kuantitas pekerjaan; (3) ketepatan waktu; (4) efektivitas; dan (5) mandiri (Darmawan et al., 2020).

### **Hasil Kinerja**

Kinerja adalah sebuah hasil atau sesuatu yang telah diraih seseorang. (Primawanti et al., 2022). Kinerja dapat dilihat berdasarkan peran atau kedudukannya pada Perusahaan atau organisasi (Sausan et al., 2021). Hasil kinerja dari karyawan sering berkaitan dengan penyelesaian tugas yang diberikan oleh atasan ditempat kerja (Nguyen & Duong, 2020). Kinerja karyawan juga merupakan sebuah hasil kerja berdasarkan kualitas dan kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab (Kuncorowati et al., n.d.). Jadi, hasil kinerja juga merupakan suatu nilai keseluruhan yang dapat diharapkan bagi kelanjutan organisasi atau perusahaan sebagai suatu perilaku terpisah yang dilakukan oleh seseorang selama periode waktu tertentu.

### **Loyalitas Karyawan**

Loyalitas karyawan merupakan tekad juga kesanggupan untuk menaati dan melaksanakan serta mengamalkan sesuatu yang ditaati oleh dengan penuh kesadaran (Naufalia et al., 2022). Menurut Mowday, Steers, & Porter (1979) dalam (Phuong & Vinh, 2020) loyalitas karyawan yaitu komitmen seorang karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja yang dapat ditandai dengan keunggulan relatif dari indentifikasi seseorang dan keterlibatan aktif dari karyawan terhadap kegiatan operasional perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi Penelitian**

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel kecil minimal 30 orang dan sampel besar minimal 80 orang. Teknik *sampling* merupakan teknik untuk pengambilan sampel, yang digunakan untuk menentukan sampel mana yang akan digunakan dalam penelitian (Sugiyono 2016, n.d.). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *sampling* jenuh yang teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2016, n.d.). Dikarenakan jumlah populasi tidak terlalu besar yaitu hanya sampai 80 orang saja maka sampel yang digunakan oleh Peneliti adalah seluruh karyawan perusahaan PT Mutiara Tirta Dewata Surabaya.

### **Data dan Metode Pengumpulan Data**

Penelitian tentang Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Hasil Kinerja Karyawan dengan Mediasi Loyalitas Karyawan Perusahaan PT. Mutiara Tirta Dewata yang menggunakan kuesioner dengan skala *Likert* sebagai pengumpulan data. Data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang diperoleh dari hasil langsung dari objeknya. Menurut Sugiyono (2019) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Penyebaran kuesioner menggunakan metode penyebaran secara langsung (*hardcopy*) untuk dibagikan kepada responden yaitu karyawan perusahaan tersebut. Kemudian kuesioner dari formulir diisi.

### **Teknik Analisa Data**

Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik. analisis statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis statistik deskriptif untuk penelitian ini adalah menggunakan variabel kepuasan kerja, hasil kinerja, dan loyalitas karyawan. Analisis statistik merupakan teknik yang digunakan untuk menggunakan data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *Partial Least Square Structural Equation Modelling* (PLS-SEM) yang dimana sebuah metode untuk model persamaan struktural untuk menguji secara serentak hubungan antar konstruk laten.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Jumlah responden yang telah mengisi kuesioner adalah 80 responden. Tabel 1 menampilkan informasi demografi responden. Sebesar 75% sampel adalah laki-laki dan 25% adalah perempuan. Selain itu, 54% dari sampel pendidikan akhir SMA sederajat. Juga 22% dari sampel pendidikan akhir Sarjana, 14% dari sampel pendidikan akhir Diploma, dan 1% dari sampel Pendidikan akhir S2. Sedangkan sisanya (8%) dengan pendidikan lain.

Tabel 1.2  
 Karakteristik Sampel

Faktor Demografi	Kategori	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	75%
	Perempuan	25%
Pendidikan	SMA dan Sederajat	22%
	Diploma	14%
	Sarjana	22%
	S2	1%
	Lain-Lain	8%

Sumber: Hasil Kuesioner

### Validitas Konvergen

Hasil uji validitas konvergen yang mengindikasikan kemampuan seperangkat indikator dalam mewakili konsep (variabel) yang diukur dapat dinilai berdasarkan *outer loadings* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Hasil pengujian validitas konvergen ditampilkan pada tabel 1.3.

Berdasarkan tabel 1.3 Variabel Kepuasan Kerja memiliki *loading factor* dengan nilai antara yang terendah 0,800 dan yang tertinggi 0,973; Hasil Kinerja memiliki *loading factor* dengan nilai antara yang terendah 0,934 dan yang tertinggi 0,974; dan Loyalitas Karyawan memiliki *loading factor* dengan nilai antara yang terendah 0,966 dan yang tertinggi 0,988. Semua item variabel yang digunakan pada penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas yang baik.

Tabel 1.3  
 Validitas Konvergen

Konstruk / Variabel Laten	Indikator	Loading Factor	Batas Kritis	Keterangan
Kepuasan Kerja	JS2	0.859	0,60	Valid
	JS3	0.792	0,60	Valid
	JS4	0.680	0,60	Valid
	JS5	0.739	0,60	Valid
	JS6	0.666	0,60	Valid
Komitmen Organisasi	JP1	0.842	0,60	Valid
	JP2	0.764	0,60	Valid
	JP5	0.815	0,60	Valid
Loyalitas Karyawan	EL2	0.738	0,60	Valid
	EL3	0.831	0,60	Valid
	EL4	0.855	0,60	Valid

Sumber: Hasil olah data penelitian (2023)

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji *unidimensional* dari model atau konsistensi pernyataan dalam mengukur setiap variabel. Setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki *composite reliability* yang baik ( $CR > 0,70$ ) sekaligus memiliki *Cronbach's Alpha* yang baik ( $CA > 0,70$ ) oleh karena itu variabel penelitian ini telah didukung tingkat reliabilitas yang baik.

Tabel 1.3  
 Uji Reliabel

No.	Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja	0.849	0.733	Reliabel
2.	Hasil Kinerja	0.865	0.804	Reliabel
3.	Loyalitas Karyawan	0.850	0.736	Reliabel

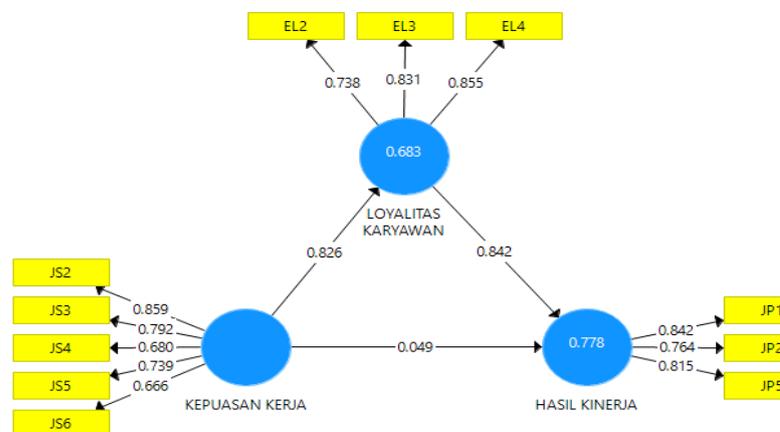
Sumber: Hasil olah data penelitian (2023)

### Outer-Model-Measurement

*Outer-model-measurement* digunakan untuk menentukan validitas dan reliabilitas konstruk manifes yang mengukur konstruk laten. Terdapat dua jenis validitas dalam SEM-PLS untuk indikator reflektif, yaitu validitas konvergen (*loading factor* dan AVE) dan validitas diskriminan.

Berdasarkan Gambar 1.2 *Inner Outer*, diketahui bahwa semua konstruk manifes yang mencerminkan Kepuasan Kerja, Hasil Kinerja, dan Loyalitas Karyawan memiliki nilai *loading factor* ( $> 0,70$ ), hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian adalah valid.

Gambar 1.2  
*Inner Outer*



Sumber: Hasil olah data penelitian (2023)

Selain *Loading Factor*, validitas konvergen juga dapat diukur melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) sebagai berikut:

Tabel 1.4  
*Average Variance Extracted* (AVE)

No.	Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
1.	Kepuasan Kerja	0.564
2.	Hasil Kinerja	0.653
3.	Loyalitas Karyawan	0.655

Sumber: Hasil olah data penelitian (2023)

*Average Variance Extracted* (AVE) dengan nilai  $> 0,5$  digunakan sebagai penentu validitas konvergen. Berdasarkan Tabel 1.4 Nilai AVE untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar  $0.960 > 0,5$ , nilai AVE untuk variabel Hasil Kinerja sebesar  $0.941 > 0,5$ , dan nilai AVE untuk variabel Loyalitas Karyawan sebesar  $0.978 > 0,5$ , Artinya, instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian adalah valid.

### Uji Hipotesis

Ada dua hal yang akan dibahas dalam pengujian hipotesis, yaitu estimasi koefisien jalur (original sample O) dan t-statistics yang mengindikasikan signifikan tidaknya pengaruh konstruk endogen terhadap konstruk eksogen.

Tabel 1.5  
 Uji Hipotesis

No.	Variabel	<i>Original Sampel</i> (O)	<i>T Statistics</i> (O STDEV )	Kesimpulan
<i>Path Coefficient</i>				
1.	Kepuasan Kerja -> Hasil Kinerja	0.049	0.557	<i>Non-Significant</i>
2.	Kepuasan Kerja -> Loyalitas Karyawan	0.826	24.375	<i>Significant</i>
3.	Loyalitas Karyawan -> Hasil Kinerja	0.842	9.757	<i>Significant</i>
<i>Indirect Effects</i>				
5.	Kepuasan Kerja -> Loyalitas Karyawan (KK) -> Hasil Kinerja	0.695	9.234	<i>Significant</i>

Sumber: Hasil olah data penelitian (2023)

## SIMPULAN

Beberapa hal yang dapat menjadi kesimpulan pada penelitian ini: 1. Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap hasil kinerja karyawan Perusahaan PT. Mutiara Tirta Dewata Surabaya. Semakin tinggi kepuasan kerja maka tidak mempengaruhi hasil kinerja yang dihasilkan karyawan PT. Mutiara Tirta Dewata Surabaya; 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan Perusahaan PT. Mutiara Tirta Dewata Surabaya. Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin pula loyalitas karyawan yang ada di PT. Mutiara Tirta Dewata Surabaya; 3. Loyalitas karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap hasil kinerja karyawan PT. Mutiara Tirta Dewata Surabaya. Semakin tinggi loyalitas karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan PT. Mutiara Tirta Dewata Surabaya; 4. Loyalitas karyawan secara positif dan signifikan memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap hasil kinerja karyawan PT. Mutiara Tirta Dewata Surabaya. Semakin tinggi tingkat mediasi pengaruh dari kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja karyawan PT. Mutiara Tirta Dewata Surabaya.

Berdasarkan penelitian dan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan peneliti saat ini, maka peneliti memberi masukan dan saran yang diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk penyedia jasa dan peneliti selanjutnya agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik dan lebih sempurna. Adapun saran-saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut: 1. Perusahaan PT. Mutiara Tirta Dewata diharapkan meningkatkan remunerasi kepada karyawan dalam bentuk insentif seperti pemberian tambahan upah kepada karyawan yang mencapai target atau melebihi target, pemberian bonus seperti pemberian hadiah kepada karyawan yang berulang tahun dan program pensiun seperti pemberian jaminan hari tua. Selain itu, perusahaan diharapkan membuat semua karyawan menyukai pekerjaan yang dilakukan; 2. Perusahaan PT. Mutiara Tirta Dewata Surabaya diharapkan untuk meningkatkan segala aspek baik itu fisik seperti melakukan maintenance terhadap peralatan kerja, penambahan fasilitas dan memperindah interior Perusahaan. Selain itu aspek non fisik juga bisa dilakukan untuk meningkatkan loyalitas karyawan seperti pemberian penghargaan kepada pegawai terbaik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ateeq, A., Alzoraiki, M., Milhem, M., & Al-Absy, M. (2023). Impact of employee loyalty on job performance: Mediating role of job satisfaction on the example of Zain company, Bahrain. *Problems and Perspectives in Management*, 21(2), 470–481. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(2\).2023.44](https://doi.org/10.21511/ppm.21(2).2023.44)
- Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., Arifin, S., Putra, A. R., Hariani, M., Irfan, M., & Hakim, Y. R. Al. (2020). The quality of human resources, job performance and employee loyalty. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580–2592. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I3/PR201903>

- Gazi, M. A. I., Islam, M. A., Shaturaev, J., & Dhar, B. K. (2022). Effects of Job Satisfaction on Job Performance of Sugar Industrial Workers: Empirical Evidence from Bangladesh. *Sustainability (Switzerland)*, 14(21). <https://doi.org/10.3390/su142114156>
- Kuncorowati, H., Rokhmawati, H. N., & Supardin, L. (n.d.). *Penanomics: International Journal Of Economics The Effect Of Job Satisfaction And Employee Loyalty On Employee Performance*. <https://Penajournal.Com/Index.Php/Penanomics/>
- Loan, L. T. M. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307–3312. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.007>
- Monoarfa, M. R., & Adolfini, Y. (2020). Pengaruh Human Relation, Lingkungan Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado The Impact Of Human Relation, Work Environment And Work Ethic On Employee Satisfaction At Sintesa Peninsula Hotel Manado. In *Uhing... 242 Jurnal EMBA* (Vol. 8, Issue 1).
- Naufalia, S., Darmawan, D., Jahroni, J., Anjanarko, T. S., Munir, M., & Arifin, S. (2022). Pengaruh Quality of Work Life, Total Kualitas Manajemen dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 2(4), 114–120. <https://doi.org/10.47065/jtear.v2i4.281>
- Nguyen, C., & Duong, A. (2020). The Impact of Training and Development, Job Satisfaction and Job Performance on Young Employee Retention. *International Journal of Future Generation Communication and Networking*, 13(3), 373–386. <https://ssrn.com/abstract=3930645>
- Phuong, T. T. K., & Vinh, T. T. (2020). Job satisfaction, employee loyalty and job performance in the hospitality industry: A moderated model. *Asian Economic and Financial Review*, 10(6), 698–713. <https://doi.org/10.18488/journal.aefr.2020.106.698.713>
- Pradnyawati, N., Kepuasan Kerja Dalam Memediasi, P., Bina Taruna Gorontalo, U., & Telagawathi, N. (n.d.). *Terhadap Kinerja Pegawai Setda Kabupaten Buleleng*.
- Primawanti, E. P., Ali, H., & Penulis, K. (2022). *Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) For Business)*. 3(3). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3>
- Sabir et al. (n.d.).

Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). 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>

Sugiyono 2016. (n.d.).

Sungkono, M. R., Pengaruh, C. :, Kerja, D., Page, T. ..., Penelitian, L., Pengabdian Pada Masyarakat, D., Bina, U., Gorontalo, T., & Roni, M. (n.d.). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Cleaning Service Di Pt. Cerah Sinergi Sejahtera*.