

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Pt. Stellindo Padang

Mardhatila Fitri Sopali¹, Chintya Ones Charli², Putri Azizi³

Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Corresponding Author Mardhatila Fitri Sopali, E-Mail: mardhatila@upiypk.ac.id

Published: July, 2025

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Stellindo Padang dengan menggunakan data sekunder yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 48 karyawan yang digunakan sebagai responden pada PT. Stellindo Padang. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan. Motivasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

Keywords: Motivasi, Disiplin Kerja, Loyalitas Karyawan, dan Kepuasan Kerja

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Komponen kunci keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi adalah sumber daya manusianya. Sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan, tidak akan ada tanpa sumber daya manusia (SDM) yang merupakan bagian penting. Pada dasarnya sumber daya manusia berperan dalam suatu organisasi sebagai penyusun strategi pelaksana, dan pemberi insentif untuk mencapai tujuannya.

Seperti yang ditulis oleh (Hasibuan Malayu SP, 2022) tentang manajemen sumber daya manusia, sumber daya manusia adalah merupakan kemampuan terpadu/interaksi antara daya pikir (akal budi) yang mempunyai pengetahuan dan pengalaman dengan daya fisik (kecakapan atau keterampilan) yang dimiliki masing-masing individu manusia. Dengan demikian bahwa sumber daya manusia (SDM) sangat mempengaruhi organisasi, akan dibawa kemana organisasi itu tergantung sumber daya manusia yang tersedia dan dimiliki, organisasi yang baik sudah pasti harus ada sumber daya manusia yang baik pula demikian sebaliknya, apabila ketersediaan sumber daya manusia kurang mencukupi atau bisa disebut rendah pula organisasinya, keberhasilan dan kegagalan organisasi tergantung keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya.

Perusahaan tidak dapat melakukannya sendiri, tanpa dukungan manusia sebagai sumber daya, untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, perusahaan harus selalu berupaya meningkatkan motivasi. Motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Febrianti, N.R. 2019). Hal yang mempengaruhi loyalitas karyawan dalam bekerja adalah motivasi seperti yang terjadi pada karyawan PT. Stellindo Padang yang dimana karyawan tersebut kurang adanya motivasi berupa insentif dan gaji yang bergantung pada tinggi rendahnya permintaan pasar atau penjualan yang menurun. Semakin tinggi permintaan pasar tersebut maka semakin tinggi pula gaji yang di terima oleh karyawan, dan begitupun sebaliknya. Bahwa, setiap perusahaan akan mengalami naik turunnya penjualan yang dapat mempengaruhi profitabilitas perusahaan. Motivasi karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik faktor internal maupun eksternal.

Berdasarkan hasil observasi awal di PT. Stellindo Padang, terdapat beberapa indikasi menurunnya loyalitas karyawan yang ditandai dengan meningkatnya turnover, ketidakpuasan kerja, serta penurunan kedisiplinan di beberapa divisi. Selain itu, hasil wawancara dengan bagian HRD menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa kurang termotivasi akibat keterbatasan penghargaan dan kurangnya pengembangan karir di perusahaan. Hal ini sejalan dengan teori Herzberg yang menyatakan bahwa motivator seperti pengakuan, pencapaian, dan pertumbuhan sangat memengaruhi kepuasan dan loyalitas karyawan (Herzberg, Mausner & Snyderman, 2017).

Penelitian oleh Wibowo (2023) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan dan loyalitas karyawan pada berbagai perusahaan manufaktur di Indonesia. Selain itu, studi dari Prasetyo & Astuti (2023) mengungkapkan bahwa perusahaan yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui kebijakan pengembangan SDM, pemberian insentif, dan penerapan aturan kerja yang adil, terbukti mampu menurunkan tingkat turnover hingga 25% dalam satu tahun.

Penelitian yang dilakukan oleh Mardhatila dkk (2021) yang berjudul Pengaruh konflik, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Rumah Sakit TK. III, dr. Reksodiwiryo padang (studi kasus pada seluruh staf non medis) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan.

Melihat fenomena tersebut, PT. Stellindo Padang perlu memahami lebih dalam bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dan praktis bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kausal komporatif yang bertujuan untuk menyelidiki kemungkinan hubungan sebab-akibat yang ada, mencari kembali fakta yang mungkin menjadi penyebab melalui data tertentu. Penelitian kausal komporatif adalah penelitian yang diarahkan untuk menyelidiki hubungan sebab-akibat berdasarkan pengamatan terhadap akibat yang terjadi dan mencari faktor yang menjadi penyebab melalui data yang dikumpulkan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis yang digunakan adalah analisis statistik dengan analisis regresi. Menurut Sugiyono (2017:14) dalam (Samad et al., 2022) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dirancang dalam bentuk penelitian survey yang merupakan penelitian lapangan yang dilakukan terhadap beberapa sampel dari suatu populasi tertentu yang pengumpulan datanya dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti, kepada pengumpul data. Dengan teknik pengumpulan data yang sering digunakan seperti; wawancara, angket dan observasi.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dapat diartikan sebagai keseluruhan elemen dalam penelitian meliputi objek dan subjek dengan ciri-ciri dan karakteristik tertentu. Jadi pada prinsipnya, populasi adalah semua anggota kelompok manusia, binatang, peristiwa, atau benda yang tinggal bersama dalam suatu tempat secara terencana menjadi kesimpulan dari hasil akhir suatu penelitian. Populasi dapat berupa guru, siswa, kurikulum, fasilitas, Lembaga sekolah, hubungan sekolah dan masyarakat, karyawan perusahaan, jenis tanaman hutan, jenis padi, kegiatan marketing, hasil produksi dan sebagainya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga dapat organisasi, binatang, hasil karya manusia dan benda-benda alam yang lain (Amin et al., 2023). Memahami dari pengertian tersebut, maka populasi penelitian ini adalah karyawan di PT. Stellindo Padang sebanyak 48 karyawan.

Sampel

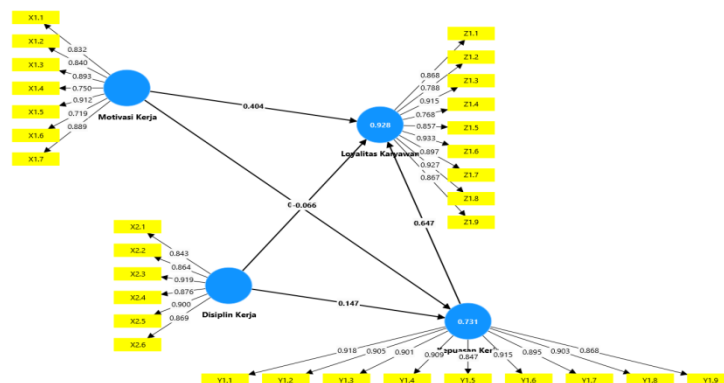
Menurut (Amin et al., 2023) sampel merupakan sebagian atau wakil yang memiliki karakteristik representasi dari populasi. Sampel secara sederhana diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel adalah sebagian dari

populasi untuk mewakili seluruh populasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2019) “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”. Alasan penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah karyawan bagian produksi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 48 orang pada PT. Stellindo Padang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini telah memenuhi nilai outer loading yaitu 0,5 dan indikator yang tidak memenuhi criteria sehingga di eliminasi dari penelitian ini dimana internal consistency yaitu nilai composite reliability yang tinggi menunjukkan nilai konsistensi dari masing-masing indikator dalam mengukur konstruknya. Gambar 1 memperlihatkan model yang sudah di modifikasi dan memenuhi kriteria :



Gambar 1 : Outer Model

Untuk menguji convergent validity digunakan nilai outer loading atau loading factor. Menurut (Saputro & Siagian, 2016) dalam tahap pengembangan korelasi 0,5 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima, hasil uji outer model dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Berdasarkan sajian Outer Model diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai outer loading > 0,5. Sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Adapun hasil uji reliabilitas pre-test penelitian ini dapat dilihat dari nilai koefisien cronbach alpha sebagai berikut:

Tabel 2.

Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Keandalan komposit (ρ_a)	Keandalan komposit (ρ_c)	Rata-rata diekstraksi (AVE) varians
Disiplin Kerja	0.941	0.948	0.953	0.772
Kepuasan Kerja	0.969	0.971	0.973	0.803
Loyalitas Karyawan	0.959	0.962	0.966	0.758
Motivasi Kerja	0.927	0.933	0.942	0.700

Sumber : Hasil Pengolahan data Smart-PLS 4.0

Uji reabilitas disebut reliabel jika instrumen cukup baik sehingga mampu mengungkap data yang diperoleh. Instrumen dikatakan reliabel tinggi jika koefisien Alpha sama dengan atau lebih besar dari 0,700. Pada tabel diatas dapat dilihat nilai cronbach's alpha diatas 0,7 maka dapat dinyatakan bahwa instrumen pada penelitian ini sudah reliabel.

Analisis model structural atau (inner model) bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian. Bagian yang perlu dianalisis dalam model struktural yakni, koefisien determinasi (R-Square) dan pengujian hipotesis. Koefisien determinasi (R-Square) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu model. Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur.

Tabel 3

Koefisien Determinasi (R – Square)

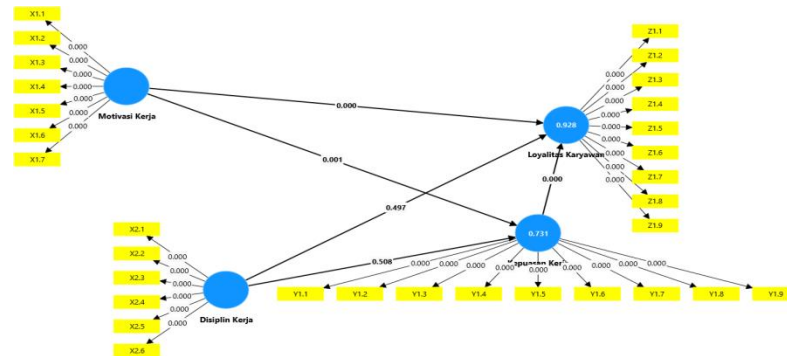
	R-square	Adjusted R-square
Kepuasan Kerja	0.731	0.721
Loyalitas Karyawan	0.928	0.924

Sumber : Hasil Pengolahan data Smart-PLS 4.0

Berdasarkan tabel 3 diperoleh hasil pengaruh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0.731. Nilai R-Square sebesar 0.731 mengindikasikan bahwa variasi nilai variabel mampu motivasi kerja dan disiplin kerja dijelaskan oleh variasi nilai variabel kepuasan kerja sebesar 73.1%. Dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini, seperti pelatihan, penggunaan teknologi, budaya organisasi dan lain – lain. Selanjutnya motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja sebesar 0,928. Nilai R-Square sebesar 0,928 mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai p values pada pengujian bootstrapping. Berdasarkan olah data yang dilakukan, diperoleh hasil uji hipotesis sebagai berikut :



Gambar 2
Inner Model

Tabel 3
Hasil Uji Antar Variabel (Pengaruh Langsung)

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja	0.147	0.214	0.223	0.662	0.508
Disiplin Kerja -> Loyalitas Karyawan	-0.066	-0.037	0.097	0.679	0.497
Kepuasan Kerja -> Loyalitas Karyawan	0.647	0.633	0.086	7.545	0.000
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0.735	0.670	0.222	3.304	0.001
Motivasi Kerja -> Loyalitas Karyawan	0.404	0.391	0.110	3.655	0.000

Sumber : Hasil Pengolahan data Smart-PLS 4.0

Tabel 4
Hasil Uji Antar Variabel (Pengaruh Tidak Langsung)

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O/STDEV)	Nilai P (P values)
Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja -> Loyalitas Karyawan	0.095	0.128	0.134	0.710	0.478
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja -> Loyalitas Karyawan	0.476	0.432	0.170	2.806	0.005

Sumber : Hasil Pengolahan data Smart-PLS 4.0

Hipotesis 1 : Diduga terdapat pengaruh Motivasi secara signifikan terhadap loyalitas kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja terlihat dari nilai p values $0,000 \leq 0,05$ yang artinya Pengaruh motivasi secara signifikan terhadap Komitmen Pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki seorang karyawan—baik yang bersifat intrinsik (dorongan dari dalam diri) maupun ekstrinsik (dorongan dari luar seperti insentif atau pengakuan). Maka semakin besar pula kemungkinan karyawan tersebut menunjukkan loyalitas terhadap organisasi.

H1 : H1 Diterima, dimana artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan

Hipotesis 2 : Diduga terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap loyalitas kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja terlihat dari nilai p values $0,497 > 0,05$ yang artinya Pengaruh disiplin kerja secara signifikan terhadap loyalitas kerja.

Meskipun disiplin kerja sering dianggap sebagai faktor penting dalam membentuk perilaku positif karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja. Artinya, meskipun seorang karyawan menunjukkan disiplin yang tinggi. Misalnya, tepat waktu, mematuhi aturan, dan bekerja sesuai standar—hal tersebut tidak selalu berarti bahwa ia memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

H2 : H2 Ditolak, dimana artinya Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja.

Hipotesis 3 : Diduga terdapat pengaruh Kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja terlihat dari nilai p values $0,000 > 0,05$ yang artinya Pengaruh kepuasan kerja secara signifikan terhadap loyalitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Artinya, ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, baik dari segi gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, maupun peluang pengembangan diri. Mereka cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi.

H3 : H3 Diterima, dimana artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja.

Hipotesis 4 : Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja terlihat dari nilai p values $0,001 > 0,05$ yang artinya Pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki karyawan—baik yang

bersifat intrinsik (dorongan dari dalam diri seperti kebutuhan akan pencapaian, tanggung jawab, atau pengembangan diri) maupun ekstrinsik (seperti gaji, bonus, promosi, atau pengakuan), maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakannya.

H4 : H4 Diterima, dimana artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 5 : Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja terlihat dari nilai p values $0,508 > 0,05$ yang artinya Pengaruh disiplin kerja secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa tingkat kedisiplinan karyawan, misalnya kepatuhan terhadap jam kerja, aturan perusahaan, atau standar operasional, tidak serta merta menentukan tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan yang dijalani.

H5 : H5 Ditolak, dimana artinya disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 6 : Diduga tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memediasi Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja terlihat dari nilai p values $0,508 > 0,05$ yang artinya Pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak tidak memediasi loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja. Ini berarti bahwa tingkat kedisiplinan karyawan, misalnya kepatuhan terhadap jam kerja, aturan perusahaan, atau standar operasional, tidak serta merta menentukan tingkat kepuasan mereka tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawannya.

H6 : H6 Tidak memediasi, dimana artinya disiplin kerja tidak tidak memediasi loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja.

Hipotesis 7 : Diduga Motivasi Kerja memediasi Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi memediasi Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja terlihat dari nilai p values $0,005 < 0,05$ yang artinya Pengaruh motivasi terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memediasi loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja. Ini berarti bahwa tingkat motivasi karyawan perlu ditingkatkan, misalnya pemberian motivasi, sistem reward, bonus, menjadi penentu dalam peningkatan loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja .

H7 : H7 memediasi, dimana artinya Motivasi memediasi Loyalitas karyawan melalui Kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian tentang pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Stellindo Padang dapat disimpulkan dibawah ini :

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan Pada PT. Stellindo Padang
2. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja Pada PT. Stellindo Padang
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja Pada PT. Stellindo Padang
4. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pada PT. Stellindo Padang
5. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pada PT. Stellindo Padang
6. Disiplin Kerja tidak memediasi Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Stellindo Padang
7. Motivasi memediasi Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Stellindo Padang

DAFTAR PUSTAKA

Amin, M., Salim, N., & Ramadhani, S. (2023). *Metodologi Penelitian: Konsep dan Aplikasinya dalam Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2017). *The Motivation to Work*. Transaction Publishers.

Judge, T. A., & Klinger, R. L. (2021). Job Satisfaction: Subjective Well-Being at Work. In S. Lopez & C. Snyder (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Psychology* (3rd ed., pp. 594–604). Oxford University Press.

Judge, T. A., Kammeyer-Mueller, J., & Robbins, S. P. (2023). *Organizational Behavior*. 19th Edition. Pearson.

Luthans, F. (2022). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. 14th Edition. McGraw-Hill Education.

Mangkunegara, A. A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Mardhatila, Fitri. S, Dkk (2021). Pengaruh konflik, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Rumah Sakit TK. III, dr. Reksodiwiryo padang (studi kasus pada seluruh staf non medis). <https://doi.org/10.52362/jisamar.v5i3.468>

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2021). *Employee—Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.

Prasetyo, A., & Astuti, D. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan dan Loyalitas Karyawan pada Industri Manufaktur di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 14(1), 45-58.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Perilaku Organisasi* (Edisi 18). Jakarta: Salemba Empat.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Perilaku Organisasi*. Edisi 18. Salemba Empat.
- Samad, M., Hidayat, R., & Lubis, A. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Medan: Pustaka Bangsa Press.
- Setiyani, R., Arifin, Z., & Rahmawati, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 14(2), 123–134.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Spector, P. E. (2022). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutanto, E. M., & Kurniawan, M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Era Digital. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 8(2), 101-112.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2023). *Manajemen Kinerja*. Edisi 6. Rajawali Pers.
- Yousef, D. A. (2021). Organizational Commitment and Job Satisfaction as Predictors of Attitudes Toward Organizational Change in a Non-Western Setting. *Personnel Review*, 50(3), 747–765. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2020-0073>