




36 Perpustakaan UMSIDA

djainul

-  Wi
-  ACOPEN
-  Jurnal Umsida

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:2981948897

Submission Date

Aug 12, 2024, 10:29 AM GMT+7

Download Date

Aug 12, 2024, 10:31 AM GMT+7

File Name

Karya_Tulis_Ilmiyah_M.Djainul_Arifin.pdf

File Size

1.1 MB

12 Pages

6,381 Words

41,984 Characters

15% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.




Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text

Exclusions

- ▶ 1 Excluded Match

Top Sources

- 13%  Internet sources
- 5%  Publications
- 3%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 13% Internet sources
- 5% Publications
- 3% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	
	ejournal.uniska-kediri.ac.id	2%
2	Internet	
	repository.ub.ac.id	1%
3	Internet	
	geograf.id	1%
4	Student papers	
	Universitas Tanjungpura	1%
5	Internet	
	publikasi.mercubuana.ac.id	1%
6	Student papers	
	Universitas Mercu Buana	1%
7	Internet	
	adoc.pub	1%
8	Student papers	
	Universitas Muhammadiyah Sidoarjo	0%
9	Internet	
	digilib.iain-palangkaraya.ac.id	0%
10	Internet	
	journal.trunojoyo.ac.id	0%
11	Internet	
	repository.usu.ac.id	0%

12	Publication	Maya Ayu Sulistyowati, Dewi Andriani, Vera Firdaus. "Pengaruh Pelatihan, Briefin...	0%
13	Student papers	Universitas Diponegoro	0%
14	Student papers	Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang	0%
15	Internet	mail.jurnal.yudharta.ac.id	0%
16	Student papers	Universitas Wijaya Kusuma Surabaya	0%
17	Internet	repository.uinbanten.ac.id	0%
18	Internet	repository.ut.ac.id	0%
19	Internet	eprints.undip.ac.id	0%
20	Internet	artikelpendidikan.id	0%
21	Internet	docplayer.info	0%
22	Internet	journals.unihaz.ac.id	0%
23	Publication	Rio Adi Saputra, Hasan Ubaidillah, Sumartik Sumartik. "Pengaruh Gaya Kepemim...	0%
24	Publication	Umi Salma Fauziyah, Aninditya Sri Nugraheni. "Mengenalkan Huruf Abjad Pada A...	0%
25	Internet	geriatriwamedikasi.wordpress.com	0%

26	Internet	id.scribd.com	0%
27	Publication	Muhammad Rizki Bachtiar, Lilik Indayani, Dewi Komala Sari, Misti Hariasih. "Pro...	0%
28	Internet	altatwir.iain-jember.ac.id	0%
29	Internet	journal.stie-mce.ac.id	0%
30	Internet	repository.fe.unj.ac.id	0%
31	Internet	www.coursehero.com	0%
32	Internet	www.researchgate.net	0%
33	Publication	Ali Mursyid, Agnes Yusra Tianti, Nadia Ayuna, Wafiq Fadhilah Anwar, Helmiyatun...	0%
34	Internet	ejournal.um-sorong.ac.id	0%
35	Internet	eprints.umm.ac.id	0%
36	Internet	es.scribd.com	0%
37	Internet	idm.or.id	0%
38	Internet	lsmgmbibandung.wordpress.com	0%
39	Internet	ojs.unimal.ac.id	0%

40	Internet	repository.trisakti.ac.id	0%
41	Internet	wijarenie.blogspot.com	0%
42	Internet	www.scilit.net	0%
43	Publication	Celintara Anindya Ayu Wardhani, Sarah Kristina, Priyo Hari Adi. "Pengaruh Pener..."	0%

Analisis Loyalitas Pegawai, Kedisiplinan Kerja dan Skill Pegawai Terhadap Peningkatan Kinerja Melalui SOP

Mochamad Djainul Arifin¹⁾, Supardi²⁾, Vera Firdaus³⁾

¹⁾Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Dosen Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia
jainularifin0112@gmail.com¹, supardi@umsida.ac.id², verafirdaus@umsida.ac.id³

Abstract. *This study aims to examine the relationship between employee loyalty, work etiquette, and employee competence and performance improvement in the region, with Standard Operating Procedure (SOP) as an intervention variable. Quantitative methodology was used to collect data from regional employees through surveys and statistical analysis. The theoretical constructs of employee loyalty, workplace etiquette, employee competence, and SOP as a management tool were applied in this study. The expected outcomes of this study are to provide a deeper understanding of the factors that influence employee performance in the region and provide recommendations for improving human resource management in local government institutions. The theoretical and practical implications of these findings are discussed within the framework of strengthening management efficiency at the local level. This study provides a foundation for formulating more effective management strategies to improve employee performance in the region and can be a reference for future research in the domain of human resource management in the government sector. Employee loyalty affects SOP. Work discipline affects SOP. Employee skills affect SOP. Employee loyalty affects performance improvement. Work discipline affects performance improvement. Employee skills affect performance improvement. SOP affects performance improvement. Employee loyalty affects performance improvement through SOP. Work discipline affects performance improvement through SOP. Employee skills affect performance improvement through SOP.*

Keywords - Employee Loyalty, Work Discipline, Employee Skills, SOP, Performance Improvement

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara loyalitas pegawai, kesopanan kerja, dan kompetensi pegawai serta peningkatan kinerja di wilayah tersebut, dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai variabel intervensi. Metodologi kuantitatif digunakan untuk mengumpulkan data dari pegawai daerah melalui survei dan analisis statistik. Konstruksi teoritis loyalitas karyawan, kesopanan di tempat kerja, kompetensi karyawan, dan SOP sebagai alat manajemen diterapkan dalam penelitian ini. Hasil yang diharapkan dari studi ini adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di daerah dan memberikan rekomendasi untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia di lembaga pemerintah daerah. Implikasi teoretis dan praktis dari temuan-temuan ini dibahas dalam kerangka penguatan efisiensi pengelolaan di tingkat lokal. Studi ini memberikan landasan untuk merumuskan strategi manajemen yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai di daerah dan dapat menjadi referensi untuk penelitian masa depan dalam domain manajemen sumber daya manusia di sektor pemerintah. Loyalitas pegawai berpengaruh terhadap SOP. Disiplin kerja berpengaruh terhadap SOP. Keterampilan karyawan mempengaruhi SOP. Loyalitas karyawan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Disiplin kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Keterampilan pegawai berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. SOP berpengaruh pada peningkatan kinerja. Loyalitas karyawan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja melalui SOP. Disiplin kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja melalui SOP. Keterampilan karyawan mempengaruhi peningkatan kinerja melalui SOP.*

Kata Kunci - Loyalitas Pegawai, Disiplin Kerja, Keterampilan Pegawai, SOP, Peningkatan Kinerja

I. PENDAHULUAN

Loyalitas karyawan merupakan faktor penting bagi karyawan di era yang dinamis saat ini. Hal ini mempengaruhi kinerja secara keseluruhan dan menjadi fokus manajemen SDM dalam mempertahankan dan mengembangkan sumber daya manusia yang berharga pengaruh karyawan loyalitas adalah penting untuk meningkatkan penyimpanan Dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Faktor-faktor seperti kepuasan kerja, kompensasi, peluang pengembangan karir, budaya organisasi, dan hubungan interpersonal semuanya berperan dalam loyalitas karyawan. Menganalisis loyalitas karyawan melibatkan pendekatan multidimensi untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi faktor-faktor ini analisis membantu pengelolaan mengenali karyawan perilaku pola Dan mengembangkan strategi untuk memperkuat loyalitas globalisasi dan mobilitas tenaga kerja yang tinggi, analisis loyalitas karyawan sangat penting untuk merancang strategi SDM jangka panjang (Abd-El-Salam, 2023; Cuong, 2023; Sawatendarakul & Nanthasudsawaeng, 2023; Sumantri & Mujiati, 2023; Tambunan et al., 2023).

38
1
Disiplin kerja merupakan aspek penting keberhasilan organisasi, karena mencerminkan karyawan komitmen, tanggung jawab dan integritas Terhadap milik mereka bekerja dan organisasi. Dia adalah sangat penting untuk SDM ke menganalisa bekerja disiplin ke perilaku karyawan dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhinya. Disiplin yang tinggi dapat menyebabkan peningkatan produktivitas, efisiensi operasional, dan lingkungan kerja yang sehat. Namun menjaga disiplin kerja dapat menjadi tantangan karena berbagai faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi motivasi dan perilaku karyawan menganalisis disiplin kerja, manajemen dapat mengidentifikasi potensi masalah, mengembangkan strategi efektif untuk meningkatkan disiplin, dan menumbuhkan budaya kerja berdasarkan nilai-nilai seperti integritas dan tanggung jawab. Mengutamakan disiplin sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi (Apriyani et al., 2023; Aulia & Resawati, 2023; Deviani dkk., 2023; Shalsabila dkk., 2023; Yulia Nur Fadilah dkk., 2023).

Keterampilan karyawan, termasuk keterampilan teknis dan soft skill, sangat penting untuk keberhasilan dalam lingkungan kerja modern. Soft skill seperti komunikasi, kepemimpinan, kerja tim, dan kemampuan beradaptasi semakin penting karena tuntutan pekerjaan yang kompleks. Memahami kekuatan dan kelemahan keterampilan karyawan sangatlah penting untuk SDM pengelolaan di dalam merancang efektif keterampilan perkembangan strategi (Revina et Al., 2023). Oleh menganalisa karyawan keterampilan, organisasi Bisa mengenali kesenjangan keterampilan Dan mengambil Langkah ke rekrut atau kereta karyawan dengan itu diperlukan kemampuan (Chuang, 2024). Namun, keterampilan karyawan dapat menjadi sebuah tantangan, terutama dalam menghadapi perubahan teknologi dan tuntutan pasar yang cepat. Oleh karena itu, menganalisis keterampilan mengelola karyawan tidak hanya itu penting untuk kesuksesan jangka pendek tetapi juga untuk mempersiapkan organisasi menghadapi tantangan dan peluang di masa depan (Masud et al., 2022).

11
1
Meningkatkan kinerja merupakan tujuan penting bagi organisasi dalam lingkungan bisnis yang kompetitif. Ini mencakup berbagai aspek seperti peningkatan produktivitas, peningkatan kualitas, peningkatan proses, pengembangan sumber daya manusia, dan peningkatan kinerja. inovasi Dan efektif mempertaruhkan pengelolaan. Memahami itu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sangat penting untuk merancang strategi yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor ini dapat mencakup manajemen sumber daya manusia, investasi teknologi dan infrastruktur, pengembangan produk dan layanan, Dan pemasaran Dan penjualan strategi. Namun, membaik pertunjukan merupakan tantangan karena perubahan pasar, meningkatnya persaingan, dan kemajuan teknologi. Peningkatan kinerja yang berkelanjutan memerlukan komitmen dan kemampuan beradaptasi dan inovasi berkelanjutan di semua tingkatan itu Makalah ini mengeksplorasi konsep peningkatan kinerja, mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi, dan memberikan wawasan mengenai strategi peningkatan kinerja yang berkelanjutan secara dinamis bisnis zaman (Arikan & Çalışkan, 2021; Munawar et Al., 2023; Surakhmat dkk., 2023).

1
1
Prosedur Operasi Standar (SOP) sangat penting untuk dipelihara dalam organisasi konsistensi, efisiensi, Dan kualitas di dalam berulang-ulang tugas Dan proses. SOP memberikan petunjuk langkah demi langkah yang jelas untuk melaksanakan tugas, memastikan bahwa semua anggota dari itu organisasi melakukan milik mereka tugas di dalam itu sama cara (Fauziah & Putra, 2023). Konsistensi ini mengurangi kesalahan dan juga meningkatkan efisiensi operasional membantu organisasi menyesuaikan ke berubah situasi Dan pasar kebutuhan oleh memberikan fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi (Taubenberger & Ellger, 2023). Namun, membuat dan memelihara SOP yang efektif memerlukan komitmen dari manajemen dan partisipasi aktif dari semua anggota dari itu organisasi. Reguler pembaruan Dan adaptasi terhadap perkembangan industri dan peraturan diperlukan (Dameri et al., 2023).

1
Meskipun beberapa penelitian telah meneliti dampak loyalitas karyawan, disiplin kerja, dan keterampilan karyawan terhadap kinerja, terdapat kesenjangan penelitian dalam mengintegrasikan variabel-variabel tersebut dan mempertimbangkan SOP sebagai variabel intervensi ini variabel Bisa menyediakan A lagi luas memahami dari faktor-faktornya itu pengaruh organisasi pertunjukan (Malanuwa et Al., 2023; Safitri & Khasan Setiaji, 2018; Sutarman dkk., 2023).

19
19
1
Sebagian besar penelitian mengenai loyalitas karyawan, disiplin kerja dan keterampilan karyawan telah dilakukan diadakan di dalam pribadi perusahaan atau itu publik sektor, di dalam A berbeda konteks dari Kabupaten Jabon, Sidoarjo. Namun, diperlukan penelitian yang lebih spesifik yang menggambarkan konteks kecamatan dan mengidentifikasi faktor-faktor unik yang mempengaruhi kinerja di dalam ini spesifik lokasi. Ini riset Bisa menyediakan berharga wawasan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai, disiplin kerja dan keterampilan dalam konteks Kabupaten Jabon, Sidoarjo (Anita & Ariyanto, 2023; Maisyuroh & Ubaidillah, 2023; Nuzulita & Sumartik, 2023).

32
Melalui riset itu mengisi ini kesenjangan, kesenjangan Kami Bisa memiliki A lebih baik memahami tentang bagaimana loyalitas karyawan, disiplin kerja, dan keterampilan karyawan mempengaruhi kinerja organisasi melalui SOP, serta implikasi praktisnya dalam konteks tertentu seperti Kecamatan Jabon, Sidoarjo kesenjangan hasil penelitian terdahulu yang bertentangan dengan penelitian lain. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengembangkan informasi.

Analisis ini dapat dikaitkan dengan SDGs 16 karena pentingnya penerapan SOP yang baik dalam menciptakan lingkungan kerja yang transparan, efektif dan responsif, serta mengukur faktor-faktor seperti loyalitas, disiplin dan keterampilan pegawai yang dapat memperkuat institusi.

II. METODE

Loyalitas pegawai dapat diartikan sebagai tingkat komitmen dan loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang diwujudkan melalui sikap positif, motivasi, Dan maksud ke tinggal Dan bekerja di dalam itu panjang ketentuan (Zahar, 2023). Ini dapat diukur dengan menggunakan indikator seperti kepuasan kerja, identifikasi dengan organisasi, dan niat untuk tetap bekerja.

Bekerja disiplin merujuk ke itu tingkat dari karyawan kepatuhan Dan ketaatan ke tempat kerja aturan, kebijakan Dan Prosedur (Stambulska & Peredalo, 2022). Ini dapat diukur melalui indikator seperti sebagai kehadiran, kepatuhan dengan Jadwal kerja, Dan membawa keluar tugas dengan tinggi kualitas Dan produktifitas (Chong, 2022). Keterampilan karyawan mencakup kemampuan teknis, interpersonal dan konseptual, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugasnya secara efektif (Musa et al., 2021). keterampilan, antarpribadi komunikasi keterampilan, Dan penyelesaian masalah keterampilan peningkatan merujuk ke positif perubahan di dalam hasil atau prestasi yang dihasilkan oleh individu atau organisasi sebagai A hasil dari milik mereka upaya (Meschke, 2021). Ini Bisa menjadi diukur melalui indikator seperti sebagai ditingkatkan produktifitas, kualitas dari bekerja hasil, dan pencapaian dari tujuan organisasi .

Standar Operasional Prosedur (SOP) dapat berfungsi sebagai variabel intervensi yang menghubungkan keterampilan loyalitas karyawan, disiplin kerja, dan karyawan dengan peningkatan pertunjukan (Noviana & manafe, 2022). SOP Bisa menjadi diukur melalui indikator seperti keberadaan, kepatuhan dan efektivitas penerapan SOP dalam meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dan proses kerja.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menganalisis hubungan antar variabel yang ada secara kuantitatif. ini riset Juga berlaku jalur analisis ke memahami Bagaimana campur tangan variabel (SOP) pengaruh itu hubungan di antara mandiri variabel (karyawan loyalitas, disiplin kerja, dan keterampilan pegawai) dan variabel dependen (peningkatan kinerja). Populasi penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Kecamatan Jabon Sidoarjo. meliputi pegawai administrasi, pegawai lapangan dan pegawai manajemen yang berjumlah 163 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel.

Teknik analisis data menggunakan SEM PLS. SEM PLS merupakan teknik analisis statistik multivariat yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel laten dan manifes dalam suatu model.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Metode SEM yakni alat analisis yang digunakan untuk menguji hubungan antara berbagai variabel eksogen dan endogen yang memiliki sejumlah indikator. Dalam riset ini, teknik pengolahan data SEM yang berbasis PLS digunakan. Penggunaan perangkat lunak PLS pada riset ini dilakukan dengan SmartPLS versi 3.0. Proses analisis PLS terdiri dari tiga tahap, yakni tahap analisis outer model, tahap analisis inner model, serta tahap pengujian hipotesis.

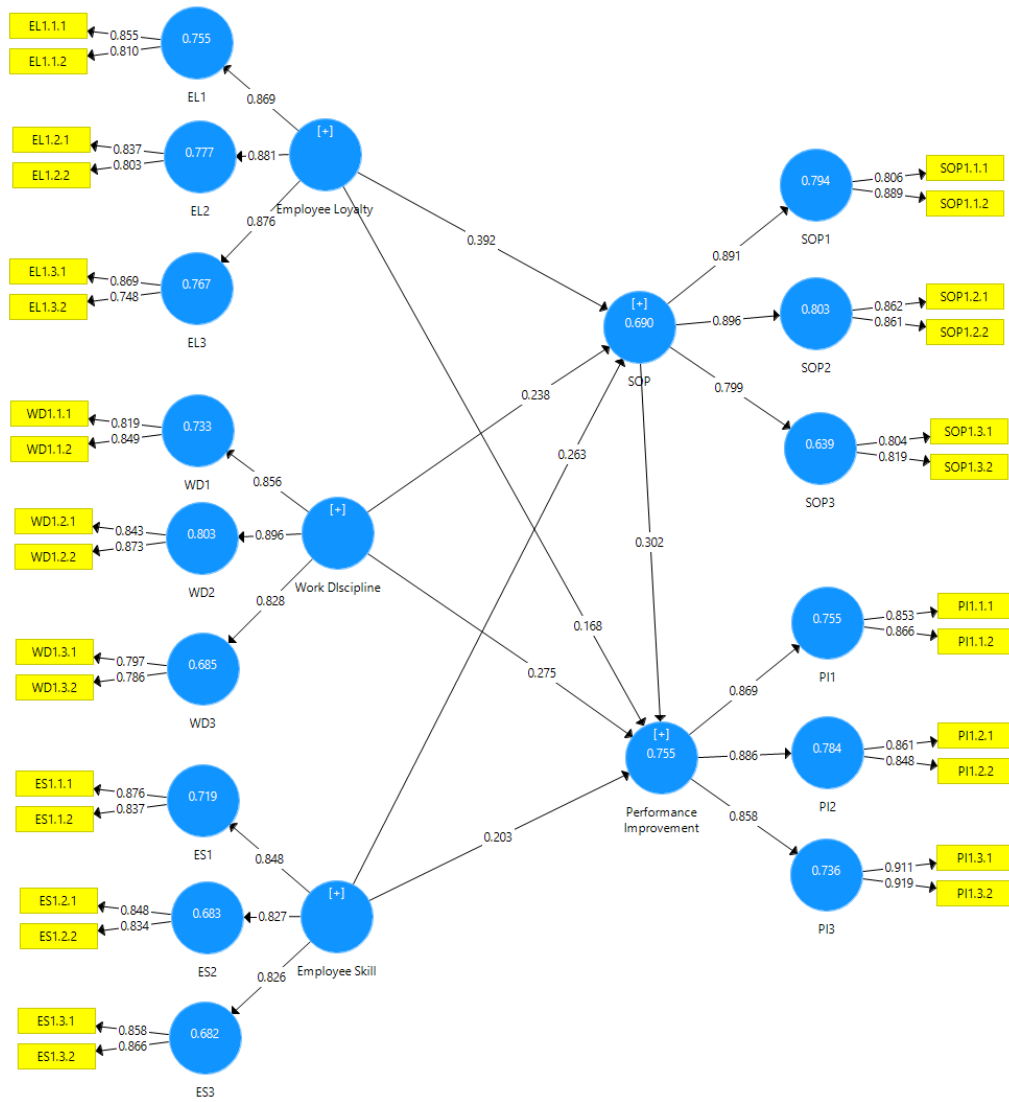


Figure 1. Nilai Outer Loading Item Penelitian

Berdasarkan gambar 1, dapat diketahui bahwa masing-masing item memiliki outer loading lebih besar dari 0,7, dengan demikian semua item masing-masing variabel dapat dikatakan valid.

Selanjutnya, dilakukan juga pengujian validitas konvergen dengan mengamati angka AVE (Average Variance Extracted).

Tabel 1. Nilai AVE Model Penelitian

Variabel	AVE
Employee Loyalty	0,516
Work Discipline	0,510
Employee Skill	0,506
SOP	0,527
Performance Improvement	0,582

Sumber : Data primer diolah, 2024.

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan nilai AVE dari model penelitian untuk semua variabel bernilai di atas 0,5, sehingga pengujian discriminant validity telah memenuhi syarat untuk dilanjutkan. Selain itu, uji convergent validity juga telah terpenuhi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model penelitian yang digunakan pada penelitian ini sudah valid.

Tabel 2. Nilai Composite Reliability dari Model Penelitian

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Employee Loyalty	0,864	0,809	Reliabel
Work Discipline	0,861	0,806	Reliabel
Employee Skill	0,800	0,804	Reliabel
SOP	0,869	0,818	Reliabel
Performance Improvement	0,893	0,856	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Pada Tabel 5.12, terlihat bahwa angka composite reliability pada model penelitian menampilkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai composite reliability dan cronbach's alpha yang melebihi 0,7. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa model dari penelitian ini sudah sesuai dengan kriteria reliabilitas yang baik, sehingga dapat dianggap sebagai alat ukur yang bisa diyakini serta handal.

Uji t-statistik pada analisis PLS yaitu dengan mengaplikasikan metode bootstrapping. Hasil pengujian hipotesis dapat ditunjukkan pada gambar di bawah ini.

pengujian validitas konvergen dengan mengamati angka AVE (Average Variance Extracted).

Tabel 1. Nilai AVE Model Penelitian

Variabel	AVE
Employee Loyalty	0,516
Work Discipline	0,510
Employee Skill	0,506
SOP	0,527
Performance Improvement	0,582

Sumber : Data primer diolah, 2024.

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan nilai AVE dari model penelitian untuk semua variabel bernilai di atas 0,5, sehingga pengujian discriminant validity telah memenuhi syarat untuk dilanjutkan. Selain itu, uji convergent validity juga telah terpenuhi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model penelitian yang digunakan pada penelitian ini sudah valid.

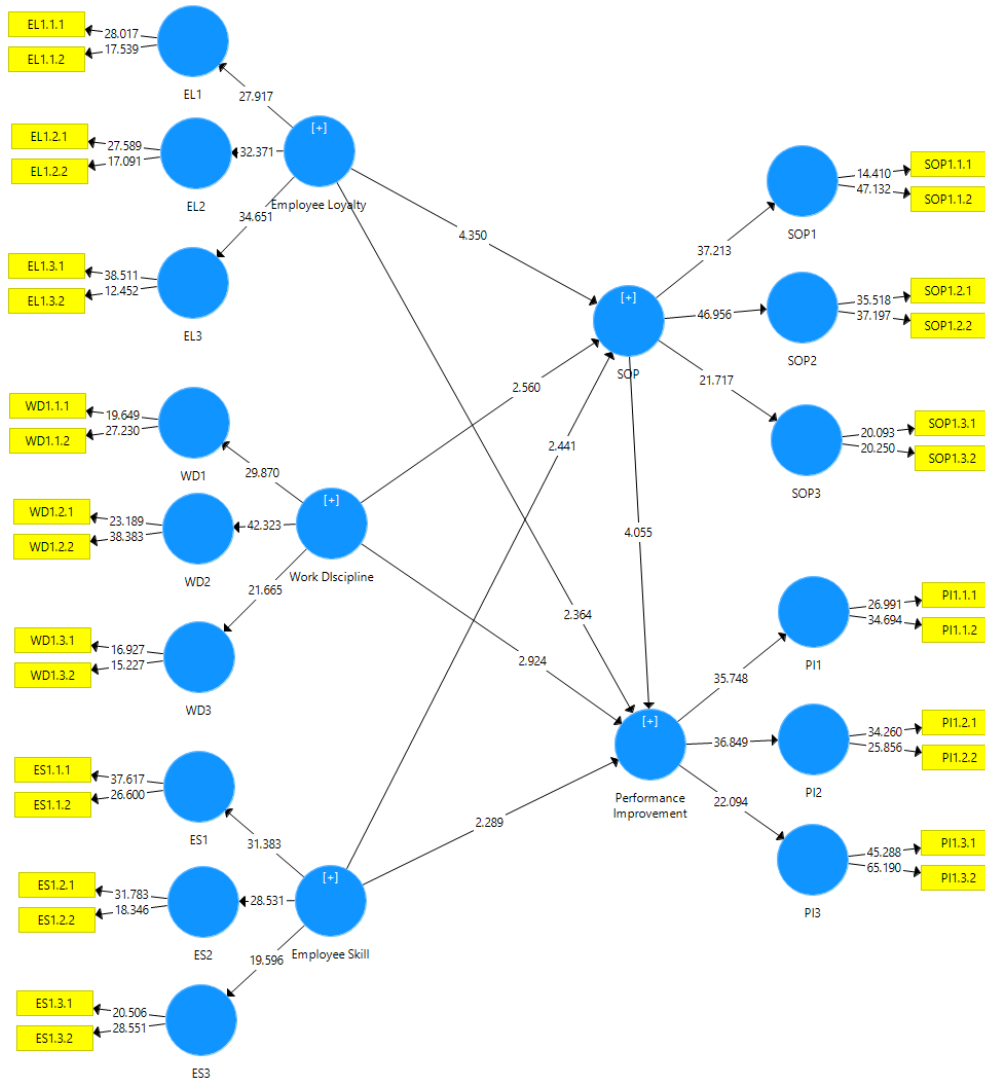
Tabel 2. Nilai Composite Reliability dari Model Penelitian

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Employee Loyalty	0,864	0,809	Reliabel
Work Discipline	0,861	0,806	Reliabel
Employee Skill	0,800	0,804	Reliabel
SOP	0,869	0,818	Reliabel
Performance Improvement	0,893	0,856	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Pada Tabel 5.12, terlihat bahwa angka composite reliability pada model penelitian menampilkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai composite reliability dan cronbach's alpha yang melebihi 0,7. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa model dari penelitian ini sudah sesuai dengan kriteria reliabilitas yang baik, sehingga dapat dianggap sebagai alat ukur yang bisa diyakini serta handal.

Uji t-statistik pada analisis PLS yaitu dengan mengaplikasikan metode bootstrapping. Hasil pengujian hipotesis dapat ditunjukkan pada gambar di bawah ini.



Gambar 2. Inner Model
Sumber: Data Diolah, 2024

Dari hasil pengujian analisis jalur pada gambar 2, dapat dijelaskan pada penelitian ini, dua faktor yang mempengaruhi hubungan langsung diamati dan dianalisis. Dengan menggunakan model struktural dan koefisien jalur, hubungan antar variabel penelitian dapat dipahami secara menyeluruh. Tabel 3 menjelaskan tentang pengaruh secara langsung setiap variabel eksogen pada variabel endogen.

Table 3. Pengaruh Loyalitas Pegawai, Kedisiplinan Kerja dan Skill Pegawai terhadap Peningkatan Kinerja Melalui SOP

Pengaruh yang Diuji	Koefisien Jalur	t-statistic	Keterangan
Loyalitas Pegawai → SOP	0,392	4,350	Signifikan
Kedisiplinan Kerja → SOP	0,238	2,560	Signifikan
Skill Pegawai → SOP	0,263	2,441	Signifikan
Loyalitas Pegawai → Peningkatan Kinerja	0,168	2,364	Signifikan
Kedisiplinan Kerja → Peningkatan Kinerja	0,275	2,924	Signifikan
Skill Pegawai → Peningkatan Kinerja	0,203	2,289	Signifikan
SOP → Peningkatan Kinerja	0,302	4,055	Signifikan
Loyalitas Pegawai → SOP → Peningkatan Kinerja	0,118	2,824	Signifikan
Kedisiplinan Kerja → SOP → Peningkatan Kinerja	0,072	2,113	Signifikan
Skill Pegawai → SOP → Peningkatan Kinerja	0,079	2,064	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa nilai t statistic lebih besar dari 1,960 dan p-value lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung dikatakan berpengaruh signifikan.

B. Pembahasan

Pengaruh Loyalitas Pegawai terhadap SOP

Loyalitas pegawai berpengaruh terhadap implementasi SOP dalam sebuah organisasi. Ketika pegawai loyal terhadap organisasi, pegawai cenderung lebih mematuhi SOP yang telah ditetapkan. Hal ini dapat memiliki dampak positif pada efisiensi operasional, konsistensi dalam pelayanan, dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Pegawai yang loyal cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap SOP yang berlaku di organisasi. Pegawai akan lebih memperhatikan detail-detail dalam SOP dan menerapkannya dengan benar dalam pekerjaan sehari-hari. Dengan demikian, kesalahan akibat ketidaktepatan dalam mengikuti prosedur dapat diminimalkan. Pegawai yang loyal akan cenderung patuh terhadap aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pegawai melihat SOP sebagai pedoman yang harus diikuti demi kebaikan bersama dan kesuksesan organisasi. Dengan adanya loyalitas pegawai terhadap organisasi dan SOP, kualitas pelayanan kepada masyarakat juga dapat ditingkatkan. Pegawai yang mematuhi SOP dengan baik akan memberikan pelayanan yang konsisten dan sesuai standar, sehingga menciptakan pengalaman positif bagi masyarakat. Hasil penelitian ini mendukung (Chiang & Hsieh, 2012) yang menjelaskan tingkat loyalitas yang tinggi di antara pegawai berhubungan dengan tingkat kepatuhan yang lebih tinggi terhadap prosedur kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang loyal memiliki motivasi intrinsik untuk mematuhi SOP sebagai bentuk kontribusi positif terhadap organisasi yang mereka anggap penting.

Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap SOP

Kedisiplinan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap SOP dalam suatu organisasi. Kedisiplinan kerja merupakan faktor penting dalam menjaga ketertiban dan konsistensi dalam pelaksanaan SOP. Ketika pegawai memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, mereka cenderung lebih patuh terhadap prosedur yang telah ditetapkan dalam SOP. Hal ini dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas kerja di lingkungan kerja. Kedisiplinan kerja memainkan peran kunci dalam implementasi SOP karena: kedisiplinan kerja membantu pegawai untuk melakukan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan dalam SOP. Dengan demikian, proses kerja dapat berjalan lancar tanpa adanya keterlambatan. Kedisiplinan juga berdampak pada tingkat ketelitian dalam menjalankan prosedur-prosedur yang tercantum dalam SOP. Pegawai yang disiplin cenderung lebih teliti dan mengikuti setiap langkah dengan seksama. Dengan adanya kedisiplinan, setiap pegawai akan melakukan tugas sesuai dengan standar yang sama seperti yang tertera dalam SOP. Hal ini menciptakan konsistensi dalam operasional organisasi. Pegawai yang disiplin cenderung memiliki performa kerja yang lebih baik karena pegawai mengikuti aturan dan prosedur dengan baik sesuai dengan SOP. Hasil penelitian ini mendukung Luthans (2002) menjelaskan bahwa tingkat

kedisiplinan kerja pegawai berpengaruh secara positif terhadap kinerja individu maupun organisasi. Kedisiplinan kerja memainkan peran kunci dalam memastikan bahwa prosedur yang ditetapkan dipatuhi dengan konsisten. Pegawai yang disiplin akan cenderung mengikuti SOP dengan benar, menghindari pelanggaran, dan menjaga kualitas serta konsistensi dalam pelaksanaan tugas.

Pengaruh Skill Pegawai terhadap SOP

3 Skill pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap SOP dalam suatu organisasi. Kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh pegawai dapat memengaruhi efektivitas implementasi SOP serta kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Pegawai dengan pengetahuan dan keterampilan yang baik cenderung mampu memahami dan menjalankan SOP dengan lebih efisien. Pegawai dapat mengidentifikasi masalah, menemukan solusi, dan mengikuti prosedur yang ditetapkan dengan tepat. Pegawai yang memiliki skill tinggi cenderung mampu menghasilkan layanan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan dalam SOP. Pegawai dengan skill yang baik dapat memberikan kontribusi positif dalam merancang ulang SOP agar lebih efisien dan efektif. Penelitian Huselid (1995) menjelaskan bahwa tingkat keterampilan dan kemampuan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Karyawan yang memiliki keterampilan yang sesuai dengan tugas yang diatur dalam SOP cenderung dapat melaksanakan prosedur tersebut dengan lebih efisien dan efektif. Karyawan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang SOP, mampu mengatasi hambatan yang muncul selama implementasi, dan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih akurat dan tepat waktu.

Pengaruh SOP terhadap Peningkatan Kinerja

3
3 Penggunaan SOP berpengaruh terhadap peningkatan kinerja suatu organisasi. SOP merupakan dokumen tertulis yang berisi langkah-langkah atau prosedur yang harus diikuti dalam menjalankan suatu tugas atau proses secara konsisten. SOP bertujuan untuk memastikan bahwa setiap anggota organisasi memahami dan menjalankan tugas pegawai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dengan adanya SOP, setiap anggota organisasi memiliki pedoman yang jelas dalam menjalankan tugas. Hal ini dapat mengurangi kebingungan dan kesalahan dalam pelaksanaan tugas, sehingga meningkatkan efisiensi. SOP membantu dalam menciptakan konsistensi dalam pelaksanaan tugas di berbagai tingkatan organisasi. Dengan konsistensi tersebut, organisasi dapat mencapai hasil yang lebih stabil dan dapat diandalkan. Dengan mengikuti SOP, pegawai akan lebih cenderung memberikan pelayanan yang berkualitas karena pegawai telah mengikuti standar prosedur yang telah ditetapkan. Hasil penelitian Flynn et al. (1995) menjelaskan bahwa organisasi yang menerapkan SOP dengan baik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, terutama dalam hal efisiensi operasional dan kepatuhan terhadap standar kualitas. Mereka menemukan bahwa SOP dapat meningkatkan koordinasi antardepartemen, mengurangi kesalahan, dan mempercepat proses pengambilan keputusan, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Loyalitas Pegawai terhadap Peningkatan Kinerja

20 Loyalitas berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Ketika seorang pegawai loyal terhadap organisasi tempatnya bekerja, hal ini dapat berdampak positif pada produktivitas dan kualitas kerja yang dihasilkan. Pegawai yang memiliki loyalitas terhadap perusahaan akan berusaha keras untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Adanya kesesuaian antara harapan individu dengan realitas organisasi akan meningkatkan loyalitas pegawai dan pada gilirannya akan meningkatkan kinerja. Kepercayaan yang dibangun antara organisasi dan karyawan dapat menjadi fondasi bagi loyalitas yang kuat, sehingga mendorong peningkatan kinerja. Penelitian ini mendukung Rhoades & Eisenberger (2002) menjelaskan ketika pegawai merasa dihargai dan didukung oleh organisasi, mereka lebih cenderung untuk menunjukkan loyalitas dan kinerja yang lebih baik.

Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja

40
33 Kedisiplinan kerja memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja. Pegawai yang lebih disiplin cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi, melakukan lebih sedikit kesalahan, dan dapat mempertahankan kualitas kerja yang konsisten. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2015) yang menjelaskan tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi berhubungan positif dengan peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Dengan demikian implementasi kedisiplinan kerja yang efektif dapat membawa dampak positif pada kinerja. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan pentingnya membangun budaya kerja yang mendorong kedisiplinan, baik melalui pembinaan pegawai, pengawasan yang efektif, maupun pemberian insentif bagi mereka yang menunjukkan kedisiplinan yang tinggi. Hasil penelitian ini mendukung Rifa'i, (2023) tingkat kedisiplinan kerja pegawai memengaruhi kinerja. Karyawan yang lebih disiplin cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi, tingkat kesalahan yang lebih rendah, dan lebih mampu mempertahankan kualitas kerja yang konsisten.

Pengaruh Skill Pegawai terhadap Peningkatan Kinerja

28
29
Keterampilan pegawai berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Pegawai yang memiliki keterampilan yang sesuai dengan tugas yang pegawai emban cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Skill pegawai merujuk pada kemampuan, pengetahuan, dan keahlian yang dimiliki oleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Peningkatan kinerja dapat dicapai melalui peningkatan skill pegawai karena pegawai merupakan aset berharga yang dapat membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan penempatan yang tepat bagi karyawan sesuai dengan keterampilan mereka dan memberikan dukungan dalam pengembangan keterampilan yang relevan agar dapat meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini mendukung Judge & Cable (1997) yang menjelaskan bahwa ketika karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan tugas yang karyawan lakukan, karyawan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi.

Pengaruh Loyalitas Pegawai terhadap Peningkatan Kinerja melalui SOP

31
Loyalitas pegawai terhadap organisasi dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja melalui implementasi SOP. Pegawai yang loyal cenderung lebih termotivasi untuk mematuhi SOP yang telah ditetapkan, karena pegawai merasa terikat dan ingin berkontribusi positif terhadap organisasi. Dengan loyalitas yang tinggi, pegawai cenderung lebih berkomitmen terhadap perusahaan dan akan bekerja dengan lebih efisien serta efektif. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui loyalitas adalah dengan menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang jelas dan terstruktur. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan strategi untuk meningkatkan tingkat loyalitas pegawai, seperti memperkuat ikatan antara pegawai dan organisasi melalui dukungan, pengakuan atas kontribusi pegawai, dan komunikasi yang jelas mengenai pentingnya SOP dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian Rhoades & Eisenberger (2002) menemukan bahwa tingkat dukungan yang diterima oleh pegawai dari organisasi mereka secara langsung berkaitan dengan tingkat loyalitas mereka. Ketika pegawai merasa didukung oleh organisasi, termasuk dalam hal penyediaan SOP yang jelas dan pemahaman tentang pentingnya SOP tersebut, mereka cenderung menjadi lebih loyal dan berkinerja lebih baik.

Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja melalui SOP

2
34
Kedisiplinan kerja memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja melalui implementasi SOP. Karyawan yang menjaga kedisiplinan dalam melaksanakan SOP cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hal ini sesuai pendapat Robbins & Judge (2019), yang menjelaskan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja yaitu kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja mendorong pegawai untuk mematuhi norma dan aturan yang berlaku di organisasi, termasuk SOP. Hal ini menghasilkan konsistensi dalam menjalankan tugas dan proses kerja. SOP yang jelas dan terstruktur membantu pegawai bekerja secara efisien dan efektif. Kedisiplinan kerja memastikan bahwa pegawai mengikuti SOP dengan benar, sehingga meminimalisir inefisiensi dan meningkatkan kecepatan penyelesaian tugas. SOP membantu meminimalisir kesalahan dan kelalaian dalam proses kerja dengan memberikan panduan yang jelas. Kedisiplinan kerja mendorong pegawai untuk mengikuti SOP dengan seksama, sehingga mengurangi risiko terjadinya kesalahan dan kecelakaan kerja. Oleh karena itu, manajemen perlu memastikan bahwa kedisiplinan kerja dipromosikan dan diperkuat di antara pegawai, serta memastikan pemahaman yang jelas dan implementasi yang konsisten terhadap SOP di seluruh organisasi.

Pengaruh Skill Pegawai terhadap Peningkatan Kinerja melalui SOP

41
25
Skill pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja melalui implementasi SOP. Pegawai yang memiliki keterampilan yang sesuai dengan tugas yang diatur dalam SOP akan cenderung melaksanakan prosedur tersebut dengan lebih baik. Hal ini karena pegawai memiliki pemahaman yang lebih baik tentang SOP dan lebih mampu untuk menjalankan tugas-tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pegawai yang memiliki skill yang sesuai dengan tugas-tugas yang diemban, termasuk SOP, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memastikan penempatan yang tepat bagi karyawan sesuai dengan keterampilan pegawai dan memberikan dukungan dalam pengembangan keterampilan yang relevan untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian Judge & Cable (1997), menjelaskan bahwa kecocokan antara skill pegawai dan tugas yang diemban berhubungan positif dengan kinerja individu.

IV. SIMPULAN

Loyalitas pegawai berpengaruh terhadap SOP. Pegawai yang loyal cenderung memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat pegawai bekerja. Pegawai akan lebih cenderung mematuhi prosedur dan kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan, termasuk SOP, karena pegawai merasa terikat dan bertanggung jawab terhadap kesuksesan organisasi tersebut.

Kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap SOP. Pegawai yang disiplin akan lebih cenderung untuk mengikuti prosedur yang telah ditetapkan dengan benar dan konsisten. Pegawai akan mematuhi SOP tanpa menimbulkan pelanggaran aturan atau keengganan untuk mengikuti prosedur yang telah ditetapkan.

Skill pegawai berpengaruh terhadap SOP. Pegawai yang memiliki keterampilan yang sesuai dengan tugas yang diatur dalam SOP akan lebih mampu untuk melaksanakan prosedur tersebut dengan baik. Pegawai akan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang SOP dan dapat mengimplementasikannya dengan lebih efisien dan efektif.

Loyalitas pegawai berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. pegawai yang loyal cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Pegawai akan bekerja dengan lebih efektif dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Pegawai yang disiplin cenderung lebih produktif, efisien, dan konsisten dalam menjalankan tugas pegawai. Pegawai akan menghasilkan hasil kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi.

Skill pegawai berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Pegawai yang memiliki keterampilan yang baik akan lebih mampu untuk melaksanakan tugas pegawai dengan baik. Pegawai akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi.

SOP berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. SOP memberikan panduan dan prosedur yang jelas bagi pegawai dalam menjalankan tugas pegawai. Dengan mengikuti SOP dengan baik, pegawai dapat meningkatkan efisiensi, kualitas, dan konsistensi dalam pekerjaan pegawai, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja.

Loyalitas pegawai berpengaruh terhadap peningkatan kinerja melalui SOP. pegawai yang loyal cenderung lebih mematuhi SOP dengan baik. Pegawai akan bekerja dengan lebih konsisten dan berkomitmen untuk mencapai standar yang ditetapkan dalam SOP, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja melalui SOP. Pegawai yang disiplin cenderung mematuhi prosedur dan kebijakan yang ditetapkan dalam SOP dengan lebih baik. Pegawai akan menjalankan tugas pegawai sesuai dengan SOP tanpa adanya pelanggaran atau keengganan untuk mengikuti prosedur.

Skill pegawai berpengaruh terhadap peningkatan kinerja melalui SOP. pegawai yang memiliki keterampilan yang baik akan lebih mampu untuk melaksanakan prosedur yang ditetapkan dalam SOP dengan baik. Pegawai akan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi bagi organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo dan Kecamatan Jabon yang telah memberikan tempat juga informasi sebagai penelitian dan semua pihak yang telah membantu data serta pikiran sehingga terselesainya penelitian ini.

REFERENSI

- [1] Abd-El-Salam, EM (2023). Mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan melalui hubungan antara Kualitas Pelayanan dan Komitmen Manajemen analisis studi kasus pada industri besi dan baja Al Ezz Dekheila Steel Company di Mesir Cogent Business & Management , 10 (2). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2212492>
- [2] ,E. (2023) . Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Asuransi Astra Buana Pada Masa Work From Home . , 163–168.<https://doi.org/10.24018/ejbmr.2023.8.2.1849>
- [3] Apriyani, A., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Penerapan dari Bekerja Disiplin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Kasus Belajar pada CV. XYZ. Jurnal Integrasi Ilmu Sosial dan Pengembangan Bisnis , 1 (1), 1–5.
- [4] Arikani, HAI. kamu, & Çalışkan, A. (2021). Rekabet Strategijilerinin Örgütsel Performansa Etkisi, Girişimciliğin Aracılık Peran. Mehmet Akif Erso Üniversitesi İktisadi dan İdari Bilimler Fakültesi Dergisi , 8 (1), 339–369
- [5] Aulia, D., & Resawati, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.Majalah Bisnis & IPTEK , 16 (1), 107–118. 10.55208/bistek.v16i1.384
- [6] Bashatah, J., & Sherry, L. (2023). Metode Analisis Formal Jenis dan Isi Prosedur Operasi Standar Maskapai Penerbangan.Konferensi Komunikasi, Navigasi dan Pengawasan Terpadu (ICNS) 2023 , 1–8 .[org/10.1109/ICNS58246.2023.10124313](https://doi.org/10.1109/ICNS58246.2023.10124313)
- [7] Chiang, CF, & Hsieh, TS (2012). Dan psikologis Pemberdayaan pada pekerjaan pertunjukan: Itu efek mediasi perilaku kewarganegaraan organisasi. Jurnal Internasional Manajemen Perhotelan , 31 , 180–190.
- [8] Chong, D. (2022). Pengaruh Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi pada Karyawan Loyalitas. Dinasti Internasional Jurnal dari Ilmu Manajemen , 4 (1), 175–185.

- [9] Chuang, S. (2024). Keterampilan yang sangat diperlukan bagi karyawan manusia di era robot dan AI. *Jurnal Pelatihan dan Pengembangan Eropa* , 48 (1/2), 179–195 -06-2022-0062
- [10] Cuong, DT (2023). Model Terbaik untuk Faktor Penentu yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (hlm. 114–124).
- [11] Dameri, M., Cirmena, G., Ravera, F., Ferrando, L., Cuccarolo, P., Stabile, M., Fanelli, G. N., tidak, P. V., Calabrese, M., Tagliafico, A., penari balet, A., & Zoppoli, G. (2023). Prosedur (SOP) untuk multiple non-invasif biomarker deteksi di dalam sebuah akademik pengaturan: A kritis tinjauan dari literatur untuk protokol penelitian RENOVASI. *Tinjauan Kritis dalam Onkologi/Hematologi* , 185 , 1–10.
- [12] Deviani, E., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Penerapan dari Bekerja Disiplin tentang Kinerja Pegawai Apotek KJ. *Jurnal Integrasi Ilmu Pengetahuan Sosial Dan Bisnis Perkembangan* , 1 (1), 23–27. <https://doi.org/10.58229/jissbd.v1i1.28>
- [13] Fauziah, Q., & Putra, T. (2023). Standar Operasional Prosedur Pelayanan Wisatawan Di Pandan View Mandeh, Sumatera Barat. *Arzusin Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Dasar* , 3 (4), 538–551.
- [14] Flynn, BB, Schroeder, RG, & Sakakibara, S. (1995). Dampak Praktik Manajemen Mutu terhadap Kinerja dan Keunggulan Kompetitif, 26 (5), 659–691 /j.1540- 5915.1995.tb01445.x
- [15] Hakim, T. A., & Kabel, D. M. (1997). Pemohon kepribadian, organisasi budaya, dan daya tarik organisasi. *Psikologi Personalia* , 50 (2), 359–394.
- [16] Maisyuroh, M., & Ubaidillah, H. (2023). Motivasi, Lingkungan, Dan Disiplin: Dampak terhadap Kinerja Karyawan. *Academia Open* , 8 (1).
- [17] , Y. , & Karundeng, DR (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja , Pelatihan, Kedisiplinan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai) , 105–117. <https://doi.org/10.51178/jecs.v5i1.1369>
- [18] Manana, T., & Mawela, T. (2022). Keterampilan Digital Pegawai Sektor Publik untuk Transformasi Digital 2022 Konferensi Internasional tentang Inovasi dan Kecerdasan untuk Informatika, komputasi, Dan Teknologi (3TIK) , 144–150. <https://doi.org/10.1109/3ICT56508.2022.9990765>
- [19] Masud, AA, Tenriyola, AP, & Asike, A. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan. *Amsir Pengelolaan Jurnal* , 3 (1), 42–48
- [20] Meschke, S. (2021). Konsep Loyalitas Karyawan. *Dalam Loyalitas Karyawan* (hlm. 27–72).
- [21] Munawar , MM, Hurriyati, R., Disman, D., & Gaffar, V. (2023). Meningkatkan kinerja bisnis melalui orientasi kewirausahaan , inovasi produk, dan nilai kreasi bersama. 3), 618–625 .
- [22] Musa, FNH, Tumbel, A., & Wullur, M. (2021). Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Universitas Negeri Gorontalo : *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* , 7 (2), 449. <https://doi.org/10.37905/aksara.7.2.449-462.2021>
- [23] Noviana, E., & manafe, L. A. (2022). Itu Peran Dari Organisasi Budaya Ke Membangun Loyalitas Karyawan. *Jurnal Internasional Penelitian Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi (IJEBAK)* , 6 (2).
- [24] Kompensasi , dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Produsen Makanan di Sidoarjo Pada Masa Pandemi Covid-19 *Jurnal Kajian Inovasi Indonesia* , 23 /10.21070/ijins.v22i.841
- [25] Revina, A., Kalabina, E., & Belyak, O. (2023). Keterlibatan Karyawan dan Soft Skill dalam Digitalisasi Perekonomian . 10.1007/978-3-031-30351-7_34
- [26] Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Organisasi yang dirasakan mendukung: sebuah ulasan dari itu literatur. *Jurnal dari Terapan Psikologi* , 87 (4), 698–704.
- [27] Rifa'i, A. A. (2023). Dampak dari Bekerja Disiplin pada Karyawan Pertunjukan. *Jurnal Ema* , 1 (1), 1–8.
- [28] Robbins, SP (2015). *Perilaku Organisasi AS: Pearson Edisi Internasional*, Prentice -Hall.
- [29] Robbins, SP, & Judge, TA (2019). *Perilaku Organisasi* (13 (ed.)). AS: Pearson International Edition, Prentice -Hall., H. , & Khasan Setiaji (2018) .
- [30] Sawatnarakul, N., & Nanthasudsawaeng, K. (2023). Kausal Faktor dari Meningkatkan Loyalitas Karyawan terhadap Organisasi. *Jurnal Penelitian Rajabhat Chiang Mai* , 24 (2), 87–97.
- [31] Shalsabila, L., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Analisis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT WKB. *Jurnal Integrasi Ilmu Sosial dan Pengembangan Usaha* , 1 (1), 28–31. [/doi.org/10.58229/jissbd.v1i1.29](https://doi.org/10.58229/jissbd.v1i1.29)
- [32] Stambulka, K., & Peredalo, K. (2022). Loyalitas karyawan: esensi dan indikator pengukuran . *Tahapan Pembentukan dan Permasalahan Perkembangan* , 2022 (2), 104–111.
- [33] Sumantri, NMD, & Mujiati, NW (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Work - Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana , 12 (4), 390. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i04.p04>
- [34] Surakhmat, Ansar, & Kurniawaty (2023). Lingkungan Kerja dan Jabatan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. *Jurnal Cendekiawan Indonesia untuk Penelitian Sosial* , 3 (1), 18–24 .57

- [35] Sutarman, A., Ramdani, S., Anjani, FK, & Pratama, AA (2023). Manajemen Mutu dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Bekerja Loyalitas. *Internasional Jurnal dari Islam Bisnis Dan Tinjauan Manajemen* , 3 (1), 1–11.
- [36] Tambunan, E. R., Sari, S., Munthe, Y. kamu, & Zainarti, Z. (2023). Pengaruh Loyalitas Karyawan dalam Meningkatkan Kepuasan Iterhadap Imanajemen IKinerja di Tempat Kerja (Perusahaan). *Khidmatussifa : Jurnal dari Islam Studi* , 2 (2), 75–82.
- [37] , C., & Ellger, B. (2023) .Yulia Nur Fadilah, Dhea Amelia Putri, Dwi Epty Hidayaty, & Santi Pertiwi Hari Sandi (2023). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UMKM Inboxmie . [//doi.org/10.55927/jfbd.v2i2.4473](https://doi.org/10.55927/jfbd.v2i2.4473)
- [38] Zahars, I. (2023). Signifikansi Teoritis Konsep “Motivasi Karyawan” dan “Loyalitas Karyawan Masyarakat”. dari itu *Internasional Murid Dan Guru Ilmiah Dan Konferensi Praktis* , 124–128.<https://doi.org/10.17770/iss2022.7036>

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.