

Pengaruh Loyalitas Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Petshop Dunia Satwa Kabupaten Kediri

Sela Rully Amita Sari

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

Email : Sela.ruli@gmail.com

Edwin Agus Buniarto

Dosen, Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

Email : EdwinBuniarto@gmail.com

Iing Sri Hardiningrum

Dosen, Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri

Email : iingsri@uniska-kediri.ac.id

Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64128

Korespondensi penulis : Sela.ruli@gmail.com

Abstract. *This research uses independent variables, namely loyalty and job transfers, as well as the dependent variable, namely employee performance. The sample in this research were employees of the Kediri Regency animal world pet shop. Data was obtained through questionnaires, observations and interviews. The sampling technique was carried out using a simple random sampling technique using the Slovin formula. The analysis techniques used are validity test, reliability test, normality test, linearity test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, hypothesis t test and F test, and coefficient of determination (R²) test using the SPSS version 25 program. The results of this research show that the loyalty variable has a partial effect on employee performance. It is known from the results of the loyalty t test that the value of sig. = 0.000 > 0.05 and the job transfer variable has a partial effect on employee performance, this is known from the results of the t test, the sig value. = 0.002 > 0.05. Meanwhile, the results of research on loyalty and job transfers simultaneously influence employee performance, this is known from the F test, sig value. = 0.000 < 0.005*

Keywords: *Employee Loyalty, Job Mutation, And Performance*

Abstrak. Penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu loyalitas dan mutasi kerja serta variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan petshop dunia satwa Kabupaten Kediri. Data diperoleh melalui kuesioner, observasi, dan wawancara. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode teknik simple random sampling menggunakan rumus slovin. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linear berganda, hipotesis uji t dan uji F, dan uji koefisien determinasi (R²) dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel loyalitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal tersebut diketahui dari hasil uji t loyalitas bahwa nilai sig. = 0,000 > 0,05 dan variabel mutasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal tersebut diketahui dari hasil uji t nilai sig. = 0,002 > 0,05. Sedangkan hasil penelitian loyalitas dan mutasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut diketahui dari uji F nilai sig. = 0,000 < 0,005

Kata kunci: Loyalitas, Mutasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Perusahaan petshop tersebut dalam menunjang kegiatan operasionalnya tentunya membutuhkan kinerja dari karyawannya yang optimal. Kinerja yang optimal merupakan hal yang sangat penting untuk dapat memberikan layanan yang terbaik kepada pelanggan. Perusahaan Petshop Dunia Satwa oleh karena itu perlu memperhatikan bagaimana kinerja dari para pekerjanya. Karyawan Perusahaan Petshop Dunia Satwa yang loyal memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja dengan baik dan memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Perusahaan Petshop Dunia Satwa juga dapat melakukan mutasi kerja sebagai strategi manajemen untuk memperkuat sumber daya manusia dan memaksimalkan potensi karyawan, tetapi mutasi kerja dapat menyebabkan stres dan ketidaknyamanan bagi karyawan, karena perubahan lingkungan kerja dan tuntutan pekerjaan yang berbeda hal tersebut dapat mempengaruhi motivasi dan komitmen karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia oleh karena itu, merupakan proses yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas atau keterampilan orang untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan aset berharga dan harus dikelola dengan baik untuk memberikan kontribusi optimal. Persaingan bisnis yang ketat memaksa perusahaan meningkatkan dan menjaga kualitas sumber daya manusia yang mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan. Karyawan dengan skill dan kinerja baik mampu mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien apabila memiliki loyalitas tinggi dalam bekerja..

Loyalitas

Loyalitas karyawan adalah bentuk retensi karyawan di tempat kerja yang merupakan komitmen karyawan terhadap perusahaan Hasibuan (2018:210). Loyalitas pekerja mencakup sikap yang positif, tanggung jawab, dan keterlibatan aktif dalam pekerjaan. Karyawan yang loyal cenderung merasa bangga dengan pekerjaannya dan akan melakukan yang terbaik bagi perusahaan, serta mau bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja dan atasan. Loyalitas karyawan dianggap mempengaruhi kinerja karyawan karena sikap loyal yang dimiliki oleh seorang karyawan saat mengerjakan tugas akan melakukan pekerjaan yang terbaik karena sikap yang positif, tanggung jawab, dan keterlibatan aktif dalam pekerjaan karyawan. Loyalitas kerja merupakan kemampuan individu untuk mematuhi aturan secara sadar dan bertanggung jawab. Hal ini tercermin dari sikap dan perilaku kerja yang positif dan sesuai

dengan standar yang ditetapkan perusahaan untuk meningkatkan hasil kerja. Perusahaan dalam meningkatkan hasil kinerja tidak hanya melihat dari aspek loyalitas saja akan tetapi aspek mutasi kerja juga menentukan kinerja pegawai dalam suatu perusahaan.

Mutasi Kerja

Mutasi kerja merupakan suatu perpindahan karyawan dari satu posisi atau jabatan ke posisi atau jabatan lain di dalam organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Mutasi kerja dapat terjadi dalam satu departemen atau antar departemen, dan bisa berupa perpindahan secara horizontal atau vertikal. Hasibuan (2016:102)

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Afandi (2018:83) adalah hasil akhir dari tugas atau pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan pada setiap organisasi perusahaan, sesuai dengan tanggung jawab pada bagiannya, dengan tujuan untuk mencapai tujuan dan visi misiperusahaan dengan tidak melanggar kode etik dan dan kaidah pada suatu wilayah tertentu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2018:13) merupakan penelitian yang berfungsi menggambarkan sebuah data lapangan atau fenomena yang sifatnya sebatas deskriptif.

Teknik pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Observasi

Observasi menurut Sugiyono (2018:145). adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melihat dan mencatat secara sistematis perilaku atau fenomena yang terjadi dalam suatu objek atau situasi yang diteliti. Observasi dapat dilakukan dengan cara langsung maupun tidak langsung. Pengumpulan data dengan pengamatan langsung terhadap obyek penelitian yaitu karyawan Petshop Dunia Satwa

2) Wawancara

Menurut Sugiyono (2018:105), wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data dalam penelitian yang dilakukan dengan cara mengajukan serangkaian pertanyaan kepada responden atau narasumber yang terkait dengan topik penelitian.

3) Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018:124), dokumentasi merupakan kegiatan pengumpulan, penyimpanan, dan pemeliharaan informasi atau data dalam bentuk tertulis, grafis, atau elektronik yang berkaitan dengan suatu kegiatan atau proses. Dokumentasi sangat penting dalam kegiatan penelitian, karena dapat membantu memastikan kebenaran dan keandalan data yang telah dikumpulkan. Penelitian ini melakukan pengumpulan data dengan cara mempelajari dokumen-dokumen yang dimiliki Petshop Dunia Satwa Kediri

4) Studi Literatur

Menurut Sugiyono (2018:130), pengumpulan data studi literatur adalah pengumpulan data dengan cara mengumpulkan bahan atau informasi dari sumber tertulis, seperti buku, artikel jurnal, dokumen resmi, dan sumber lain yang dapat dipercaya. Pengumpulan data studi literatur bertujuan untuk mendapatkan informasi yang relevan dan akurat tentang topik atau masalah penelitian yang sedang dikaji.

5) Kuesioner

Kuesioner menurut Sugiyono (2018:219) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup, dimana jawabannya sudah disediakan peneliti sehingga responden hanya memilih. Dalam pengumpulan data tersebut penulis menggunakan skala *Likert*. Adapun pedoman penilaian atau skor untuk angket adalah sebagai berikut:

- 1) Jika menjawab 5 maka menyatakan SS (menyatakan sangat setuju)
- 2) Jika menjawab 4 maka menyatakan S (menyatakan setuju)
- 3) Jika menjawab 3 maka menyatakan N (menyatakan netral)
- 4) Jika menjawab 2 maka menyatakan TS (menyatakan tidak setuju)
- 5) Jika menjawab 1 maka menyatakan STS (menyatakan sangat tidak setuju)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Untuk mengetahui hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t hitung	Sig	Keterangan
Konstanta	-1472			
Loyalitas (X1)	0,607	4,487	0,000	H ₀ : Ditolak H _a : Diterima
Mutasi Kerja (X2)	0,591	3,282	0,002	H ₀ : Ditolak H _a : Diterima
Fhitung	203,627		0,000	
R Square	0,927			

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka ditulis persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = -1472 + 0,607X_1 + 0,591X_2 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar -1472 dan bernilai negatif. Hal tersebut berarti bahwa jika nilai variabel bebas sama dengan 0 maka besarnya kinerja karyawan adalah -1472. Sedangkan untuk persamaan pada nilai β menunjukkan nilai yang berbeda-beda yaitu β_1 sebesar 0,607 dan β_2 sebesar 0,591 nilai-nilai tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1) $a = -1472$

Apabila loyalitas (X1) dan Mutasi Kerja (X2) tidak mengalami perubahan (konstan) maka Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar -1472.

2) $b_1 = 0,607$

Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,607, artinya variabel independen lain nilainya tetap dan X1 naik satuan, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,607. Koefisien bernilai positif antara X1 dengan Y. Semakin naik X1 maka semakin naik nilai Y.

3) $b_2 = 0,591$

Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,591, artinya variabel independen lain nilainya tetap dan X2 naik satuan, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,591. Koefisien bernilai positif antara X2 dengan Y. Semakin naik X2 maka semakin naik nilai Y.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 jika $t < 0,05$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika $t > 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis uji program SPSS 25, diperoleh hasil Uji t sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Uji t

No	Variabel	T	Sig
1	Loyalitas	4.487	0,000
2	Mutasi Kerja	3.282	0,002

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, terbukti bahwa hipotesis variabel Loyalitas dan Mutasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Petshop Dunia Satwa Kediri dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Pengaruh Loyalitas (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel (X1) memiliki nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Atau dengan kata lain Loyalitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Pengaruh Mutasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel (X1) memiliki nilai sig $0,002 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Atau dengan kata lain Loyalitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel tetap dengan ketentuan nilai $< 0,05$. Hasil uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji F

No	Variabel	F	Sig.
1	Loyalitas	203,627	0,000
2	Mutasi Kerja		

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F 203,627 Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a atau dengan kata lain Loyalitas dan Mutasi Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan perubahan variabel terikat yang di sebabkan oleh variabel bebas. Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4

Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0.963 ^a	0.927	0.923

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, menunjukkan hubungan antara Loyalitas dan Mutasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai R^2 sebesar 0,927 atau 92,7% yang artinya variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Loyalitas (X1) dan Mutai Kerja (X2). Sedangkan 0,073 atau 7.3% dipengaruhi oleh variabel lain

Pengaruh secara Parsial Loyalitas Petshop Dunia Satwa Kediri

Menurut (Adelia Maulida and Muhammadiyah Kalimantan Timur, n.d.2020) Dalam hal loyalitas kerja, loyalitas merupakan poin utama yang dapat dibawa karyawan ke perusahaan tempat mereka bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti berpengaruh signifikan secara parsial antara Loyalitas (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Petshop Dunia Satwa Kediri.

Pengaruh secara Parsial Mutasi Kerja Petshop Dunia Satwa Kediri

Menurut (Suparinah, 2018) yang menyatakan bahwa hasil pengujian secara parsial berpengaruh signifikan antara mutasi terhadap kinerja karyawan pada PT Waru Kaltim Plantation Di Penajam Paser Utara diperoleh dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak).

Pengaruh secara Simultan Loyalitas Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Rahayu, 2022) dan (Purba, 2020) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, variabel loyalitas dan mutasi kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan

sebesar 0,67 atau 67,1 % dan sebesar 32,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Pada uji F diketahui dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel loyalitas dan mutasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa loyalitas dan mutasi kerja merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan sehingga perusahaan akan mampu meningkatkan kualitas SDM nya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh dan signifikansi secara parsial dari variabel Loyalitas terhadap kinerja karyawan pada Petshop Dunia Satwa Kediri. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t (parsial) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Terdapat pengaruh dan signifikansi secara parsial dari variabel Mutasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Petshop Dunia Satwa Kabupaten Kediri. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t (parsial) dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$.
3. Variabel Loyalitas (X1) dan Mutasi Kerja (X2) terbukti secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Kerja pada Petshop Dunia Satwa Kabupaten Kediri. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji F dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka penulis menyadari masih adanya banyak keterbatasan dan kekurangan dalam penelitian ini. Namun dengan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat. Saran yang dapat disampaikan oleh penulis sehubungan dengan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1) Bagi Perusahaan :

- a. Loyalitas terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yaitu bisa dilihat dari jawaban responden yang memiliki nilai paling rendah ada pada karyawan kurang memegang integritas yang baik dalam bekerja dengan nilai 3,37.

- 1) Mutasi Kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan yaitu bisa dilihat dari jawaban responden yang memiliki nilai paling rendah ada pada karyawan kurang memahami tujuan dari mutasi dengan nilai 3,31.

2) Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat dikaji lebih lanjut dimana Loyalitas dan Mutasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga perlu adanya peningkatan demi mendukung Kinerja Karyawannya.

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, S., & Sutanto, T. E. (2015). *Statistika Tanpa Stress*. Jakarta: Trans Media. Alfabeta.
- Adelia Maulida, R., & Muhammadiyah Kalimantan Timur, U. (n.d.). *Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya* (Vol. 2).
- Aditianto, D., Sihite, M., & Supriyadi, E. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Mutasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderator Melalui Komitmen Organisasi Pt Angkasa Pura I (Persero). *Jurnal Ekobisman*, 5(2), 53–72.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan. Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bahri, S. (2022). Pengaruh Mutasi Dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 52–63. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i1.10197>
- Engkus, & Pramadista, A. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai Desa Se Kecamatan Kadudampit. *Jurnal Ekonomak*, 8(3), 88–99.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26, Edisi 10. In Semarang, Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husain, A. (2022). *Pengaruh Mutasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 15, 1–10.
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Maisura, M., Journal, K. W.-S., & 2023, undefined. (2023). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja dan Konflik Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Peusangan Kabupaten Bireuen. *Ejurnal.Acehcc.Com*, 2(1), 33–41.
- Mantouw, G. M., Pio, R. J., & Punuindoong, A. Y. (2022). Pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) cabang Girian Kota Bitung. *Journal Productivity*, 3(1), 54–60.
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif: Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian bagi Mahasiswa Akuntansi & Manajemen*.
- Purba, J. H. (2020). Pengaruh Mutasi dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 83–90.

- Rahayu, M. I. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Madiun. *Otonomi*, 22(2), 338. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v22i2.3012>
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). Metode Peneiltian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *Alfabeta Bandung*.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Akuntansi Biaya*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suparinah, E. (2018). Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Waru Kaltim Plantation Di Penajam Paser Utara. *Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makasar*, 6(01), 425–438.
- Zulfikri, K., & Trisninawati. (2022). Pengaruh Loyalitas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT TIKI Palembang. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(4), 4733–4745.