

Pengaruh Sikap Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

The Effect of Work Attitude and Job Satisfaction on Employee Performance

Mohammad Faishal Dzaky, Muhammad Faizin Ramadhan Tara, Muhammad Fauzan Rhadiansyah, Muhammad Sunan Maghribi Herlambang, Muhammad Zaidan Triandra Putra, Roihan Habiburohman

Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

ARTICLE INFO

Article history:

Received 20 December, 2025

Revised 25 December 2025

Accepted 30 December 2025

Available online 04 January 2025

Keywords:

Work Attitude, Job Satisfaction,
Employee Performance

Keywords :

Sikap Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja
Karyawan



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

Based on empirical results from various studies, this study is a systematic literature review aimed at analyzing the relationship between work attitudes and job satisfaction and employee performance. Work morale and job satisfaction are considered two important components of organizational behavior that can influence performance. However, the strength and mode of their influence can vary depending on the situation. The results indicate that a positive work attitude typically results in more responsible, collaborative, and quality-oriented work behavior. Furthermore, sustained job satisfaction improves performance by increasing employee motivation, commitment, and sense of organizational attachment. However, numerous supporting and inhibiting factors influence the influence of these two variables, which are contextual in nature. Good work discipline, good leadership, motivation, organizational justice, a conducive work environment, and competence can enhance the relationship between work attitudes and job satisfaction on performance. Conversely, excessive workload, work pressure, an unsupportive work environment, and task ambiguity can weaken the relationship. Overall, this study found that work attitudes

and job satisfaction play a significant role in improving employee performance; however, the results are highly dependent on organizational conditions and other supporting factors in the workplace.

ABSTRAK

Berdasarkan hasil empiris dari berbagai penelitian, penelitian ini adalah studi literatur sistematis yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara sikap kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Semangat kerja dan kepuasan kerja dianggap sebagai dua komponen penting dalam perilaku organisasi yang dapat memengaruhi kinerja. Namun, kekuatan dan cara pengaruh mereka dapat berbeda-beda menurut situasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap kerja yang positif biasanya menghasilkan perilaku kerja yang lebih bertanggung jawab, berkolaborasi, dan berorientasi pada kualitas. Selain itu, kepuasan kerja yang berkelanjutan meningkatkan kinerja melalui peningkatan motivasi, komitmen, dan rasa keterikatan karyawan terhadap organisasi. Namun, ada banyak faktor pendukung dan penghambat yang memengaruhi pengaruh kedua variabel tersebut, yang bersifat kontekstual. Disiplin kerja yang baik, kepemimpinan yang baik, motivasi, keadilan organisasi, lingkungan kerja yang kondusif, dan kompetensi dapat meningkatkan sikap kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Sebaliknya, beban kerja berlebihan, tekanan kerja, lingkungan kerja yang tidak mendukung, dan ketidakjelasan tugas dapat melemahkan hubungan keduanya. Secara keseluruhan, penelitian ini menemukan bahwa sikap kerja dan kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan; namun, hasilnya sangat bergantung pada kondisi organisasi dan faktor pendukung lainnya di tempat kerja.

PENDAHULUAN

Dalam situasi kompetisi usaha yang kian cepat berubah, setiap organisasi dituntut untuk secara berkelanjutan memperbaiki performanya agar mampu mempertahankan eksistensi sekaligus mencapai pertumbuhan. Keberhasilan tersebut sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja karyawan sebagai penggerak utama aktivitas organisasi. Karyawan dipandang sebagai sumber daya strategis yang menentukan tercapainya sasaran organisasi (Rivaldo, 2021). Oleh

sebab itu, pengkajian mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi kebutuhan penting bagi pihak manajemen dalam pengambilan keputusan organisasi modern saat ini yang strategis berkelanjutan.

Beragam determinan kinerja telah dibahas dalam manajemen sumber daya manusia, namun sikap kerja dan kepuasan kerja sering memperoleh perhatian khusus. Sikap kerja menggambarkan penilaian individu terhadap pekerjaannya, baik secara positif maupun negatif, yang kemudian tercermin dalam perilaku kerja sehari-hari (Robbins, 2017). Sikap kerja yang konstruktif mampu mendorong efektivitas penyelesaian tugas serta membentuk suasana kerja yang mendukung produktivitas (Darmawan, 2019). Sebaliknya, sikap yang tidak mendukung berpotensi menghambat pencapaian target organisasi dalam jangka panjang organisasi.

Selain sikap kerja, kepuasan kerja memiliki posisi penting dalam menentukan hasil kerja karyawan. Kepuasan kerja merujuk pada kondisi emosional positif yang muncul setelah individu menilai pengalaman kerjanya. Karyawan yang merasa puas umumnya menunjukkan motivasi lebih tinggi, tingkat loyalitas yang kuat, serta komitmen terhadap organisasi (Judge et al., 2001). Penelitian Aulia & Rinaldi (2023) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sekaligus berkaitan dengan pembentukan sikap kerja dan komitmen organisasi karyawan secara berkelanjutan dalam praktik.

Meskipun demikian, hasil penelitian terdahulu menunjukkan variasi temuan yang dipengaruhi oleh konteks dan karakteristik organisasi. Retnowati & Darmawan (2022) menegaskan bahwa sikap kerja dan keadilan organisasi berperan penting dalam membentuk kinerja karyawan. Di sisi lain, studi pada sektor perhotelan oleh Aulia & Rinaldi (2023) menemukan bahwa komitmen organisasi tidak selalu berdampak signifikan terhadap kinerja, walaupun sikap kerja dan kepuasan kerja tetap memberikan pengaruh yang kuat pada berbagai kondisi kerja spesifik dan lingkungan organisasi tertentu berbeda.

Bertolak dari uraian tersebut, kajian literatur sistematis ini diarahkan untuk mensintesis temuan empiris terkait pengaruh sikap kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui penelaahan berbagai studi sebelumnya, diharapkan diperoleh pemahaman komprehensif mengenai mekanisme hubungan serta faktor pendukung yang memperkuat keterkaitan variabel-variabel tersebut. Hasil analisis ini diharapkan dapat menjadi landasan perumusan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh dan berkelanjutan dalam menghadapi dinamika persaingan bisnis modern saat ini

METODE

Studi ini menerapkan pendekatan kualitatif melalui tinjauan literatur sistematis yang dirancang untuk menelusuri, mengidentifikasi, dan menganalisis secara mendalam perkembangan kajian ilmiah mengenai sikap kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Pemilihan pendekatan ini karena kemampuannya menghadirkan pemahaman komprehensif melalui proses identifikasi, evaluasi kritis, serta interpretasi temuan penelitian yang relevan dengan fokus kajian.

Proses tinjauan sistematis literatur (SLR) terdiri dari beberapa tahapan utama, yaitu perumusan pertanyaan penelitian, strategi pencarian, seleksi artikel, ekstraksi data, dan analisis temuan. Pencarian artikel ilmiah dilakukan secara strategis pada dua database akademik terpercaya seperti: Google Scholar, ResearchGate. Untuk menghasilkan hasil yang berbeda, proses pencarian menggunakan kata kunci utama seperti "kepuasan kerja", "sikap kerja", dan "kinerja karyawan", serta kata kunci sekunder seperti "hubungan kepuasan kerja dan sikap kerja terhadap kinerja."

Lebih dari 20 artikel yang telah kita identifikasi pada pencarian awal, dilakukan penyaringan dalam beberapa tahap yang ketat, dimulai dengan evaluasi judul, analisis abstrak, dan pembacaan teks secara keseluruhan untuk memastikan relevansi dengan tujuan penelitian. Hasil dari proses seleksi yang menyeluruh ini adalah 10 artikel unggulan yang memenuhi standar kelayakan dan menunjukkan berbagai konteks penelitian, fokus studi, dan metodologi.

Kriteria inklusi yang digunakan dalam seleksi meliputi:

1. artikel dipublikasikan antara tahun tertentu (2020–2025)
2. penelitian membahas minimal dua variabel utama (sikap kerja, kepuasan kerja, dan/atau kinerja)
3. artikel merupakan penelitian empiris, dan
4. tersedia akses penuh untuk dianalisis.

Namun demikian, kriteria eksklusi tidak memasukkan artikel yang bersifat opini, tidak berbasis data empiris, atau tidak memberikan penjelasan yang jelas tentang hubungan antarvariabel. Hasil dari proses seleksi menyeluruh tersebut adalah sepuluh artikel unggulan yang memenuhi kriteria dan layak untuk dianalisis lebih lanjut. Artikel terpilih mencerminkan berbagai konteks penelitian, mulai dari organisasi pemerintahan, perusahaan jasa, perbankan, hingga sektor industri. Selain itu, artikel-artikel tersebut menggunakan berbagai metode penelitian, termasuk analisis korelasi, regresi linier, uji t, dan teknik statistik lainnya.

Setelah artikel dipilih, proses dilanjutkan dengan ekstraksi data, yang mencakup informasi penting seperti variabel penelitian, metode analisis, hasil, dan implikasi. Data ini kemudian dibandingkan dan dianalisis untuk menemukan pola umum, perbedaan, dan elemen yang meningkatkan atau mengurangi hubungan antarvariabel.

Dengan metode ini, SLR tidak hanya merangkum temuan penelitian sebelumnya tetapi juga memberikan dasar analisis yang terstruktur, jelas, dan dapat dipertanggungjawabkan untuk memahami secara lebih mendalam bagaimana sikap kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan berhubungan satu sama lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian, ada korelasi positif antara kinerja karyawan dan sikap kerja mereka. Beberapa penelitian dalam SLR ini menemukan bahwa sikap kerja yang positif menyebabkan perilaku karyawan yang lebih antusias, bertanggung jawab, dan kooperatif, serta peningkatan produktivitas, ketepatan kerja, dan efektivitas pelaksanaan tugas (Simanjuntak, 2020). Penelitian lain menemukan bahwa sikap kerja yang positif juga membuat karyawan lebih fokus dan lebih siap untuk melakukan apa pun yang mereka butuhkan.

Namun, ada kemungkinan bahwa kekuatan hubungan antara sikap kerja dan kinerja berbeda di setiap organisasi. Menurut penelitian, jika kondisi pekerjaan tidak mendukung atau jika ada hambatan internal di perusahaan, pengaruhnya dapat menjadi lebih lemah. Misalnya, penelitian yang dilakukan pada karyawan koperasi menemukan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan antara sikap mereka terhadap pekerjaan mereka dan kinerja mereka. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak stabil dapat menghambat sikap kerja (Rahsel et al., 2023). Temuan serupa menunjukkan bahwa jika karyawan tidak merasakan dukungan atau keadilan dari perusahaan mereka, sikap kerja mereka dapat melemah (Retnowati & Darmawan, 2022).

Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa banyak faktor internal dan eksternal yang dapat memengaruhi sikap kerja karyawan. Ini termasuk disiplin kerja yang baik, kepemimpinan yang efektif, motivasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja yang kondusif, dan kemampuan

karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin yang baik dapat menerapkan sikap positif ini ke dalam perilaku mereka di tempat kerja mereka.

Sebaliknya, sikap kerja dapat berpengaruh negatif pada kinerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, sehingga sikap kerja positif tidak dapat sepenuhnya diwujudkan dalam hasil kerja (Kosim et al., 2023). Selain itu, ketidakseimbangan porsi tugas dapat berdampak negatif pada stabilitas sikap kerja positif karyawan, terutama dalam kasus di mana karyawan merasa tidak mampu memenuhi kebutuhan pekerjaan (Utami et al., 2024). Selain itu, faktor-faktor seperti kurangnya penghargaan, lingkungan kerja yang tidak mendukung, dan komunikasi yang tidak efektif dapat menghambat sikap positif yang mendorong pencapaian kinerja (Rahsel et al., 2023).

Secara keseluruhan, hasil SLR menunjukkan bahwa sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun, dampaknya bersifat kontekstual dan dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja, beban kerja, kompetensi, dan dukungan organisasi. Dengan demikian, sikap kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan; namun, efektivitasnya sangat bergantung pada kondisi pendukung dalam organisasi (Simanjuntak, 2020; Ramadhani & Rinaldi, 2023; Retnowati & Darmawan.)

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Literatur menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap aspek pekerjaannya, seperti kondisi lingkungan kerja, sistem pengupahan, hubungan antar rekan, serta peluang pengembangan diri, cenderung memiliki motivasi dan komitmen yang lebih kuat sehingga mampu menunjukkan kinerja yang lebih optimal (Paparang et al., 2021). Selain itu, kepuasan kerja turut mendorong peningkatan disiplin, ketelitian, serta kesiapan karyawan dalam memberikan pelayanan terbaik, khususnya pada sektor yang menuntut standar kualitas tinggi (Suryawan & Salsabilla, 2022).

Namun demikian, besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja tidak selalu konsisten pada setiap penelitian. Pengaruh tersebut dapat berkurang ketika beban kerja tidak proporsional, sistem kerja kurang stabil, atau kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan tuntutan pekerjaan (Ramadhani & Rinaldi, 2023). Kepuasan kerja juga akan lebih efektif dalam mendorong kinerja apabila didukung oleh faktor lain, seperti kepemimpinan yang efektif, komunikasi organisasi yang baik, serta kebijakan yang menjunjung keadilan (Retnowati & Darmawan, 2022). Sebaliknya, minimnya motivasi, penghargaan, serta dukungan dari lingkungan kerja dapat menurunkan peran kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan (Kosim et al., 2023).

Secara umum, kepuasan kerja memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, tetapi kekuatan pengaruh tersebut sangat dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja serta keberadaan faktor pendukung dalam organisasi (Siregar et al., 2023).

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Hubungan Antara Sikap Kerja & Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian kami, ada beberapa faktor yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara sikap kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan :

- a. Disiplin kerja: Disiplin kerja adalah sikap, perilaku, dan tindakan yang menunjukkan bahwa seseorang mematuhi aturan, tata tertib, dan standar yang ditetapkan perusahaan atau organisasi (Kidolite A, et al., 2025). Disiplin kerja sering muncul sebagai faktor utama yang meningkatkan kinerja. Hubungan antara kepuasan dan sikap dengan kinerja menjadi lebih kuat ketika ada disiplin yang tinggi (Andriani et al., 2023; Suryadi & Karyono, 2022).

- b. Motivasi kerja: Motivasi kerja dapat mempengaruhi sikap dan efek kepuasan terhadap kinerja. Kepuasan yang tinggi dikombinasikan dengan motivasi yang kuat meningkatkan kinerja (Suryawan & Salsabilla, 2022; Siregar et al., 2023).
- c. Kompetensi/pelatihan: Dalam pernyataan tersebut, ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja: kompetensi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja (Andriani, J., Anggraini, N., & Metarini, R. A. 2023). Kompetensi muncul sebagai faktor penting, karyawan yang kompeten mampu mengubah pendapat mereka menjadi hasil kerja, yang menunjukkan bahwa pelatihan adalah penguat.
- d. Kepemimpinan & budaya organisasi: Seberapa jauh sikap dan kepuasan berdampak pada kinerja dipengaruhi oleh penegakan keadilan dan gaya kepemimpinan organisasi, ketidakadilan atau kepemimpinan yang buruk dapat merusak hubungan (Retnowati & Darmawan, 2022).
- e. Beban kerja dan kondisi lingkungan: beban kerja yang berlebihan atau lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dapat mengurangi tingkat kepuasan namun, dalam beberapa situasi, beban kerja yang tidak realistis dapat menurunkan kinerja.
- f. Komitmen organisasi : Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan serta Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja (Siregar, N. M. et al, 2023). Kepuasan meningkatkan komitmen dan komitmen mendorong kinerja, tetapi beberapa penelitian menemukan bahwa komitmen tidak selalu berfungsi sebagai perantara (hasil kontekstual).

SIMPULAN

Secara keseluruhan, hasil SLR menunjukkan bahwa sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun, dampaknya bersifat kontekstual dan dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja, beban kerja, kompetensi, dan dukungan organisasi. Dengan demikian, sikap kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan; namun, efektivitasnya sangat bergantung pada kondisi pendukung dalam organisasi (Simanjuntak, 2020; Ramadhani & Rinaldi, 2023; Retnowati & Darmawan,) Faktor-faktor seperti disiplin kerja, motivasi, dan kompetensi meningkatkan hubungan antara sikap kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan; disiplin kerja adalah katalis paling dominan untuk meningkatkan kinerja.

REKOMENDASI

Dalam hal manajemen, perusahaan harus mempertimbangkan peningkatan kepuasan karyawan, penegakan disiplin yang adil, pelatihan yang lebih baik, lingkungan kerja yang mendukung, dan kepemimpinan yang berdedikasi untuk menciptakan budaya kerja yang adil. Penelitian selanjutnya harus mempelajari peran faktor moderator dan mediator seperti disiplin, motivasi, kepemimpinan, dan OCB melalui studi longitudinal dan perbandingan lintas industri. Ini akan meningkatkan pemahaman tentang dinamika hubungan dan pengaruh kontekstual

REFERENSI

- Andriani, J., Anggraini, N., & Metarini, R. A. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT First Media Tbk Cabang Jakarta Selatan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(2), 399–407. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/9500/7226>
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407. <https://psycnet.apa.org/record/2001-17499-005>

- Kosim, A., Wicaksono, B., Alimi, S., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh employee engagement, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 281–290.
<https://www.jurnal.polgan.ac.id/index.php/remik/article/view/12079>
- Paparang, N. C., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor PT Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/33793>
- Rahsel, Y., Herinanto, D., & Sudewi, S. (2023, August). Analisis korelasi sikap kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Mekar Sai. In *UMMagelang Conference Series* (pp. 538–545).
<https://journal.unimma.ac.id/index.php/conference/article/view/10022>
- Ramadhani, M. A., & Rinaldi, M. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, sikap kerja serta kinerja karyawan pada Hotel X di Samarinda. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 8(4).
<https://journal.um-surabaya.ac.id/Mas/article/view/21284>
- Rivaldo, Y. (2021). Leadership and motivation to performance through job satisfaction of hotel employees at D'Merlion Batam. *The Winners*, 22(1), 25–30.
<https://www.researchgate.net/profile/Yandra-Rivaldo/publication/351910141>
- Retnowati, E., & Darmawan, D. (2022). Peningkatan kinerja karyawan ditinjau dari sikap kerja dan penegakan keadilan organisasi. *Arbitrase: Jurnal Ekonomi dan Akuntansi*, 3(2), 219–226.
<https://pdfs.semanticscholar.org/5021/9a18bbac02f22bf8fd7dcb358ce209418859.pdf>
- Robbins, S. P. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education Limited.
- Simanjuntak, P. A. (2020). Pengaruh etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama Medan Polonia. *Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 44–85.
<https://ojs23.uisu.ac.id/index.php/MdB/article/view/2358/1582>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). *Kinerja karyawan*.
<https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/344479-kinerja-karyawan-64a332be.pdf>
- Siregar, N. M., Harahap, N. J., & Halim, A. (2023). Pengaruh kepuasan kerja, keterlibatan kerja, sikap kerja, dan komitmen terhadap kinerja pegawai PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(3), 554–564.
<https://pdfs.semanticscholar.org/db44/6cfa52b5fe2e12f7e1666ef69fc7b8fa3392.pdf>
- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85–95.
<https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/563/280>
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137–146.
<https://ejournal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara/article/view/791/827>
- Utami, N. M. S., Pramana, P. D. A., & Saraswati, N. P. A. S. (2024). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Sangeh Badung. *EMAS*, 5(5), 38–48.
<https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/9500/7226>

- Kidolite, A., Pio, J. R., & Asaloei, I. S. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Cabang Manado Selatan. *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*.
<https://www.jurnal.polgan.ac.id/index.php/remik/article/view/12079/1317>
- Saputri, D., & Farhani, A. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Jalur Bersama Desa Tamiyang Kecamatan Tanta Kabupaten Tabalong. *JABP*, 7(2), 1236–1259.
<https://doi.org/10.35722/japb.v7i2.1085>