



## Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerja Sama Tim, dan Loyalitas Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT.Nasmoco Kaligawe

Muh.Saifuddin<sup>1</sup>, Rauly Sijabat<sup>2</sup>

<sup>1 2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang, Semarang, Indonesia

### Info Artikel

#### Sejarah Artikel:

Diterima : 20 Juli 2022

Disetujui : 25 Juli 2022

Dipublikasikan : 2 Agustus 2022

#### Keywords:

leadership style; team work; employe loyalty; employee performance

### Abstract

*The problem in this study is that the productivity of technicians decreases due to the result of the service production lead time at PT Nasmoco Kaligawe being longer than the specified target. And the purpose of this study is to analyze how the influence of leadership style, teamwork, and employee loyalty on employee performance at PT Nasmoco Kaligawe. The population of this study were all employees of PT Nasmoco Kaligawe, amounting to 110 people. The sampling technique used is a saturated or census sampling technique, which makes the entire population a sample. Data collection techniques using questionnaires. Data analysis techniques include validity, reliability, and multiple regression. The results of this study indicate that leadership style has a positive and significant effect on employee performance based on calculations using the SPSS application, the t-test results are  $33,893 > t$  table. teamwork has a significant effect on employee performance. based on calculations using the SPSS application, the results of the t test show t count  $1.637 < t$  table  $1.660$  which means that the work loyalty variable has no significant effect on the employee performance variable.*

### Abstrak

*Permasalahan dalam penelitian ini dimana produktivitas teknisi menurun dikarenakan hasil dari waktu ( leadtime) produksi service di PT Nasmoco Kaligawe lebih lama dari target yang ditentukan. Dan tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, kerja sama tim, dan loyalitas kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Nasmoco Kaligawe. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Nasmoco Kaligawe yang berjumlah 110 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu menjadikan seluruh populasi menjadi sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Teknik analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, dan regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi SPSS hasil uji t hitung sebesar  $33.893 > t$  tabel. Berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi SPSS hasil uji t menunjukkan t hitung sebesar  $13.485 > t$  tabel  $1660$  yang artinya variabel kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi SPSS hasil uji t menunjukkan t hitung  $1.637 < t$  tabel  $1.660$  yang artinya variabel loyalitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.*

□ correspondence Address

Institutional address: UNIVERSITAS PGRI SEMARANG

E-mail: [raulysijabat@upgris.ac.id](mailto:raulysijabat@upgris.ac.id)

## PENDAHULUAN

Perusahaan dalam mencapai tujuan perlu adanya peran sumber daya manusia. Begitu pula peran teknologi sangat dibutuhkan oleh tenaga kerja. Kemajuan teknologi yang pesat serta kondisi sosial dan budaya bangsa yang berkembang saat ini, memacu pula perkembangan dalam bidang ekonomi yaitu upaya untuk memenuhi berbagai bentuk kebutuhan masyarakat. Banyak perubahan terjadi dengan seiring munculnya alternatif pilihan yang tersedia. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi sesuatu hal yang sangat penting. Meningkatnya kinerja karyawan dapat memberikan keunggulan kompetitif dalam perusahaan. Untuk itu kinerja karyawan menjadi point penting bagi sebuah perusahaan. PT. NASMOCO KALIGawe merupakan anak cabang dari PT. New Ratna Motor yang bergerak dibidang distribusi dan penjualan mobil Toyota (sales), penjualan suku cadang (spare part), dan pelayanan jasa service kendaraan (after sales).

Dalam divisi perawatan umum (*GRP*) PT.Nasmoco Kaligawe, produktivitas setiap karyawan dituntut agar bisa merata dan mampu mencapai hasil yang ditetapkan. Penilaian kinerja karyawan itu sendiri memiliki beberapa indikator, salah satunya yaitu *Lead Time Produksi*. Lead time produksi merupakan lama waktu proses produksi service per-unit yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang diukur mulai dari karyawan melakukan “clock on” dan ketika selesai melakukan “clock off” pada sistem e-JPCB (elektronik Job Progress Control Board).

Berikut rata-rata lead time produksi service divisi General Repair di PT.Nasmoco Kaligawe.

Tabel 1.1  
Rata-rata lead time produksi service di PT.Nasmoco Kaligawe periode Februari 2021- Januari 2022

Bulan / Tahun	Lead Time Produksi Aktual	Target Lead Time Produksi
Februari 2021	1:10:02	1:00:00
Maret 2021	1:11:53	1:00:00
April 2021	1:13:34	1:00:00
Mei 2021	1:20:33	1:00:00
Juni 2021	1:16:20	1:00:00
Juli 2021	1:11:21	1:00:00
Agustus 2021	1:15:22	1:00:00
September 2021	1:11:56	1:00:00
Oktober 2021	1:18:34	1:00:00
November 2021	1:22:19	1:00:00
Desember 2021	1:10:32	1:00:00
Januari 2022	1:10:23	1:00:00

Sumber : Data *KPI (Key Performance Indicator)* PT.Nasmoco Kaligawe

Berdasarkan pencapaian lead time produksi service diatas dapat diketahui bahwa pencapaian rata-rata lead time produksi dari bulan Februari 2021-Januari 2022 tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan, sehingga dapat disimpulkan kinerja karyawan divisi GRP PT.Nasmoco Kaligawe belum optimal.

Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan(Santosa Setiawan & Christina Nawangsari, 2019). Dalam penelitian yang dilakukan (Santosa Setiawan & Christina Nawangsari, 2019) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan dalam kinerja karyawan.

Kerja sama tim juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian yang dilakukan (Apriliani & Sriathi, 2019)mengungkapkan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada kesempatan yang lain dalam penelitiannya (Marjanuardi & Ratnasari, 2019) mengungkapkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tetapi dalam penelitian lain yang dilakukan oleh(Arifin, 2020) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan begitu juga dengan yang dilakukan oleh (Letsoin & Ratnasari, 2020b) mengungkapkan bahwa loyalitas kerja dan kerja sama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kesimpulan data yang dilakukan peneliti mengasilkan perbedaan yang signifikan terkait variabel yang diuji terhadap kinerja karyawan , sehingga dengan adanya perbedaan tersebut peneliti ingin mengkaji ulang dengan melakukan penelitian terkait “pengaruh gaya kepemimpinan, kerja sama tim,dan loyalitas kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT.Nasmoco Kaligawe.”

## **HIPOTESIS**

### **Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan**

(Armadita, n.d.) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan adalah seseorang menggunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan dan mendorong orang lain arau karyawan serta serta bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut dalam mencapai tujuan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh(Dhyan Parashakti & Irfan Setiawan, n.d.) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan berpegaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama hal-nya yang diungkapkan oleh (Dhyan Parashakti & Irfan Setiawan, n.d.) dalam penelitiannya membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

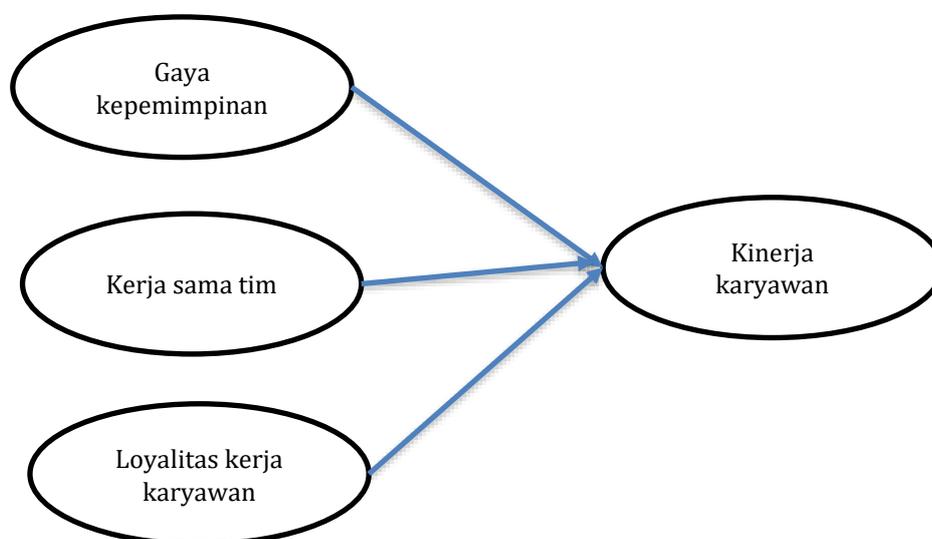
### **Pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan**

(Wiyono et al., n.d.) mengungkapkan bahwa kerja sama tim adalah komunitas orang yang memiliki potensi untuk menyelesaikan pekerjaan bersama dengan memimpin setiap prestasi yang dimiliki untuk menghasilkan hasil yang lebih baik. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Arifin, 2020) mengungkapkan bahwa kerja sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Di penelitian lain yang dilakukan oleh (Ilham, 2020) juga mengungkapkan bahwa kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan**

(Anwar, 2019) mengungkapkan loyalitas kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat melaksanakan kerja *Organizational Citizenship Behaviorn* (OCB) berinteraksi dengan baik dan tujuan perusahaan tercapai.Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Marjanuardi & Ratnasari, 2019) mengungkapkan bahwa loyalitas kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan. Di penelitian lain yang dilakukan oleh (Suardi et al., 2021) mengungkapkan bahwa loyalitas kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar kerangka pikir teoritis

Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1 : gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : loyalitas kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

## **METODE**

Jenis Penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif ini merupakan teknik mengumpulkan, mengolah, menyederhanakan, menyajikan, dan menganalisis data agar dapat memberikan gambaran tentang suatu peristiwa. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Nasmoco Kaligawe yang berjumlah 110 orang. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh menurut (Sugiono 2015) adalah teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan ketika jumlah populasi relatif kecil.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan, kerja sama tim, dan loyalitas kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT Nasmoco Kaligawe, maka diperlukan uji analisis dengan bantuan aplikasi spss statistic 22 sebagai berikut.

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Indicator	Pearson Correlation	R-Table	Conclusion
Gaya kepemimpinan	X1.1	.943	.1918	Valid
	X1.2	.953	.1918	Valid
	X1.3	.789	.1918	Valid
Kerja sama tim	X2.1	.706	.1918	Valid
	X2.2	.795	.1918	Valid
	X2.3	.861	.1918	Valid
Loyalitas kerja karyawan	X3.1	.707	.1918	Valid
	X3.2	.762	.1918	Valid
	X3.3	.838	.1918	Valid
Kinerja karyawan	Y1.1	.859	.1918	Valid
	Y1.2	.886	.1918	Valid
	Y1.3	.740	.1918	Valid
	Y1.4	.886	.1918	Valid
	Y1.5	.485	.1918	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai r hitung > r tabel untuk semua pertanyaan penelitian. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan pada variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> dan Y adalah valid.

**Tabel 2. Uji reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
Gaya kepemimpinan	.907	Reliabel
Kerja sama tim	.698	Reliabel
Loyalitas kerja karyawan	.654	Reliabel
Kinerja karyawan	.730	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai cronbach's alpha > 0,60 untuk semua variabel penelitian. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan adalah valid.

**Tabel 3. Uji normalitas**

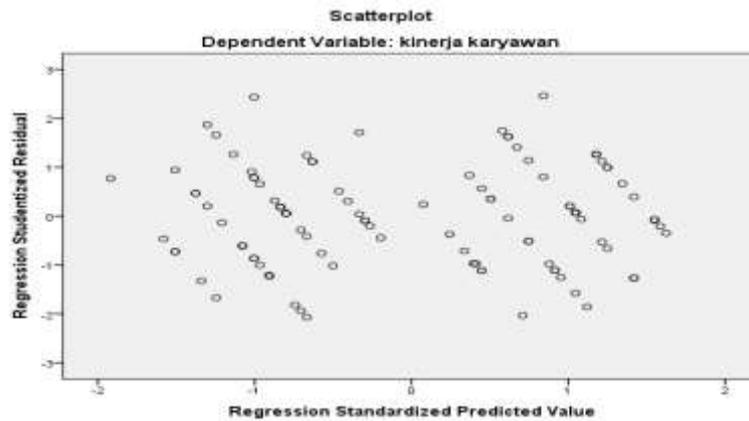
Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

**Tabel 4. Uji multikolonieritas**

Variabel	VIF $\leq 10$	Toleransi $\geq 0,10$	Keterangan
Gaya kepemimpinan	1,013	33,893	Tidak terjadi multikolonieritas
Kerja sama tim	1,002	13,485	Tidak terjadi multikolonieritas
Loyalitas kerja karyawan	1,011	1,637	Tidak terjadi multikolonieritas

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan aplikasi SPSS dalam model regresi tidak terjadi multikolonieritas atau korelasi yang sempurna antara variabel-variabel bebas karena VIF lebih kecil dari 10, dan toleransi lebih besar dari 0,10.

**Tabel 5. Uji heteroskedastisitas**



Hasil output scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk penelitian ini.

**Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda**

Nilai signifikansi	$>0,05$	Keterangan
0,200	$>0,05$	Berdistribusi normal

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,791	,770		-2,326	,022
	gaya kepemimpinan	1,383	,041	,913	33,893	,000
	kerja sama tim	,363	,027	,361	13,485	,000
	loyalitas kerja	,080	,049	,044	1,637	,105

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari tabel perhitungan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat bahwa regresi linier berganda adalah :

$$Y = -1,791 + 1,383X_1 + 0,363X_2 + 0,080X_3$$

Hasil persamaan linier berganda tersebut memberikan pengertian bahwa :

- a. Nilai koefisien gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 1,383 bernilai positif, artinya mempunyai arti jika variabel gaya kepemimpinan mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan 1,383.
- b. Nilai koefisien kerja sama tim ( $X_2$ ) sebesar 0,363 bernilai positif, artinya bahwa jika variabel kerja sama tim mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan 0,363.
- c. Nilai koefisien loyalitas kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,080 bernilai positif, artinya bahwa jika variabel loyalitas kerja mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan 0,080.

#### **Pengujian Hipotesis (uji t)**

##### **Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi SPSS hasil uji t menunjukkan t hitung 33,893 > t tabel 1.660. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel independen (gaya kepemimpinan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

##### **Pengaruh kerja sama tim ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi SPSS hasil uji t menunjukkan t hitung 13,485 > t tabel 1.660. maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel independen (kerja sama tim) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

##### **Pengaruh loyalitas kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi SPSS hasil uji t menunjukkan t hitung 1.637 < t tabel 1.660. maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya variabel independen (loyalitas kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

#### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan pada Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan oleh peneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kerja sama tim, dan loyalitas kerja karyawan terhadap kinerja karyawan maka dapat di tarik kesimpulan yaitu;

##### **Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi SPSS hasil uji t menunjukkan t hitung 33,893 > t tabel 1.660. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel independen (gaya kepemimpinan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

##### **Pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi SPSS hasil uji t menunjukkan t hitung 13,485 > t tabel 1.660. maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel independen (kerja sama tim) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

##### **Pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi SPSS hasil uji t menunjukkan t hitung 1.637 < t tabel 1.660. maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya variabel independen (loyalitas kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Penelitian ini sama dengan (Letsoin & Ratnasari, 2020a) yang menyatakan loyalitas kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sehingga loyalitas kerja tidak memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT.Golden Communication. Pada penelitian lain yang dilakukan oleh (Qorfianalda & Wulandari, 2021) juga mengungkapkan bahwa loyalitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **Saran-saran**

Bersumber pada penelitin tersebut, maka peneliti dapat memberikan beberapa masukan sebagai berikut;

Bagi PT. Nasmoco Kaligawe dengan mengacu dari hasil penelitian ini, Variabel Loyalitas Kerja memang tidaklah berhubungan signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan, tetapi untuk tetap mempertahankan produktifitas perusahaan maka perusahaan juga tetap harus memberikan kenyamanan kepada karyawan sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Untuk pembaca dan peneliti lainnya, diharapkan mampu mengembangkan variabel yang berkaitan terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian hanya mengambil sebagian kecil faktor pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya penelitian yang saya lakukan dapat memberikan wawasan yang bermanfaat terhadap pembaca maupun peneliti yang lain.

#### **REFERENSI**

- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji Validitas Dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8(1). <https://doi.org/10.25077/jmu.8.1.179-188.2019>
- Anwar, R. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Kinerja Karyawan Pt.Hm.Sampoerna,Tbk Baturaja Timur Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(2). <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i2.6950>
- Apriliani, N. K., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Kerja Sama Tim Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Spa Santrian Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(11). <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i11.p24>
- Arifin, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Kinerja:Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 17(2).
- Armadita, D. P. (N.D.). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL MERCURE GRAND MIRAMA SURABAYA Sonang Sitohang Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.
- Bahasa, P., Indonesia, S., Azwardi, P., Pd, S., Rajab Bahry, M. H. E., & Pd, M. (2018). *Metode Penelitian*.
- Dhyan Parashakti, R., & Irfan Setiawan, D. (N.D.). *Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Tangerang*. 10.
- Elang Ibrahim, F., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT LION SUPERINDO. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 316–325.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*.

- Hidayat, A. (2012). Penjelasan Berbagai Jenis Uji Validitas Dan Cara Hitung. In *10 Agustus*.
- Hidayat, A. A. (2021). Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas-Reliabilitas - Google Books. *Health Books Publishing*.
- Ilham, M. (2020). Epektifitas Komunikasi Organisasi Pemimpin, Kerja Sama Tim Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Junaidi. (N.D.). *Memahami Skala-Skala Pengukuran*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.2837.2645>
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, L. (2020a). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, 9(1).
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020b). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *DIMENSI*, 9(1).
- Marjanuardi, L., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Qur`An Batam. *Jurnal Benefita*, 4(3). <https://doi.org/10.22216/Jbe.V4i3.3856>
- Nasution, R. M. (2019). Opini Masyarakat Terkait Penggunaan Gerbang Pembayaran Nasional Untuk Mempermudah Nasabah Dalam Bertransaksi. *Repositori Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Qorfianalda, S., & Wulandari, A. (2021). Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan Dan Loyalitas Kerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(02). <https://doi.org/10.37366/Ekomabis.V2i02.211>
- Santosa Setiawan, D., & Christina Nawangsari, L. (2019). The Effect Of Transformational Leadership And Training To Employee Performance Mediated Through The Development Of A Career (Case Studies : Pusdiklat Bssn). In *International Journal Of Innovative Science And Research Technology* (Vol. 4, Issue 5). [www.ijisrt.com](http://www.ijisrt.com)
- Simatupang, F., Lie, D., Butarbutar, M., & Sisca, S. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restaurant International And Convention Hall Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1). <https://doi.org/10.37403/Maker.V5i1.107>
- Sugiono, P. D. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif.Pdf. In *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Sugiyono. (2015). Sugiyono, Metode Penelitian Dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D , (Bandung: Alfabeta, 2015), 407 1. *Metode Penelitian Dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*.
- Sugiyono. (2017). Populasi Adalah. [Asikbelajar.Com](http://asikbelajar.com).
- Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2). <https://doi.org/10.36778/Jesya.V4i2.421>
- Tunggal Saputra, A., Wayan Bagia, I., Nyoman Yulianthini, N., & Manajemen, J. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. In *Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* (Vol. 4).
- Wiyono, D., Studi, P., Administrasi, M., & Ariyanti, A. (N.D.). *Kerjasama Tim Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Akademi Sekretari Dan Manajemen Ariyanti*.