

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Melalui Kinerja Karyawan Dalam Prespektif Ekonomi Islam (Studi Pada Industri Mebel Di Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo)

Ahmad Afif*, Sri Yuniati**

*Pascasarjana UIN KHAS Jember

**Pascasarjana UIN KHAS Jember

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik variabel- variabel dalam penelitian yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah yaitu apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Loyalitas Kerja (Y) melalui Kinerja Karyawan (Z) Pada Industri Mebel di Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan explanatory research dengan sampel sebanyak 110 responden. Sedangkan pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, adapun variabel bebasnya yaitu kepuasan kerja (X1) dan motivasi (X2) variabel interveningnya kinerja karyawan(Z) dan variabel terikatnya adalah loyalitas kerja (Y) penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik. Sedangkan metode analisisnya menggunakan path analysis dengan uji F dan uji t. Uji hipotesis dibantu dengan software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 22. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur pengaruh langsung 0,219, kemudian motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur pengaruh langsung yaitu 0,530. Kemudian variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja dengan koefisien jalur pengaruh langsung sebesar 0,154, sedangkan variabel motivasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja dengan koefisien jalur pengaruh langsung yaitu 0,275, dan variabel kinerja karyawan berpengaruh terhadap loyalitas kerja dengan koefisien jalur pengaruh langsung yaitu 0,697.

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

Korespondensi: Sri Yuniati

Alamat: Pascasarjana UIN KHAS Jember, Jl. Mataram No. 1 Karang Mluwo, Karang Miuwo, Mangli, Kec. Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68136

Email: sriyuniati1995@gmail.com

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini di mana telah bergulir dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi sahabat para pelaku bisnis. Ekonomi akan lebih berbasis pada pengetahuan, bukan tanah, atau mesin- mesin tradisional. Aset ekonomi semakin tidak lagi bersifat fisik, seperti gedung, mesin atau properti lainnya, tetapi bersifat mental intelektual, seperti persepsi pasar, hubungan, citra perusahaan, citra merek, hak paten, kredibilitas, dan pengetahuan khusus. Oleh karena itu, SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan. Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh SDM yang handal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga, yaitu SDM tidak dapat di tunda lagi. Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya. SDM yang tidak mempunyai kesanggupan menghadapi tuntutan- tuntutan globalisasi menganggap pekerjaan sebagai beban. Mereka menjalani pekerjaan sebagai suatu keharusan dan tuntutan. Kondisi akhirnya adalah tidak dirasakan makna kerja. Berkembang dan tidaknya suatu perusahaan itu tergantung kualitas sumber daya manusianya. Di dalam pandangan Islam manusia merupakan makhluk yang diistimewakan oleh Allah karena telah dikaruniai akal, perasaan dan anggota badan yang sempurna oleh karena itu manusia juga makhluk yang paling tinggi derajatnya dari pada makhluk yang lain sebagaimana dengan firman Allah SWT di dalam QS Al-An'am:165 yaitu:

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيُبْلِغَكُمْ فِي مَآءَاتِي كُمُ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَّحِيمٌ (١٦٥)

Artinya: Dan Dia lah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan Dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu Amat cepat siksaan-Nya dan Sesungguhnya Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.(QS Al-An'am:165)

Ayat di atas menjelaskan penjelasan kepada kita, bahwa manusia adalah makhluk Allah yang dimuliakan dengan yang lainnya. Dan manusia dijadikan oleh-Nya sebagai pemimpin-pemimpin di dunia ini.

Menurut Kasmir (2013:133), salah satu pengelolaan paling penting dalam dunia perbankan atau bisnis adalah pengelolaan terhadap sumber daya manusia (SDM).Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan dalam sebuah perusahaan diharapkan mampu menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan perusahaan itu sendiri dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dan mampu memenuhi kebutuhan karyawannya , antara lain dengan memberikan perhatian yang serius terhadap masalah-masalah yang berkaitan dengan tenaga kerja melalui manajemen karier dan sistem kompensasi yang berlaku pada perusahaan.

Dalam menjalankan sebuah usaha, setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang harus dicapai, untuk itu perusahaan akan semakin bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Hal ini berarti untuk mencapai kesuksesan dapat diwujudkan dengan cara

mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya, karena sumber daya yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja menjadikan sebuah perusahaan ke arah yang lebih baik, walaupun demikian perlu adanya dorongan baik dari dalam maupun dari luar perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan bersama. Salah satu dorongan baik adalah kepuasan kerja dan motivasi, karena kepuasan kerja dan motivasi merupakan salah satu dorongan yang baik terhadap karyawan yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, sebab kepuasan kerja dan motivasi merupakan peningkatan sumber daya alam dalam pengembangan dalam meningkatkan sebuah kinerja karyawan yang lebih baik. Kepuasan kerja dan motivasi merupakan faktor dalam membentuk sikap karyawan, selain itu loyalitas kerja merupakan bagian dari penentu sikap seorang karyawan dalam sebuah perusahaan.

Setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaannya dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ketidaksesuaian kinerja karyawan dengan standar perusahaan tersebut diduga karena rendahnya kepuasan kerja, motivasi dan loyalitas karyawan. Menurut Widodo (2006) dalam Handoko (2012) mengemukakan menurutnya untuk dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut, mendorong para manajemen perusahaan agar dapat memaksimalkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Begitu juga dengan kepuasan kerja merupakan hal utama yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena karyawan jika dalam bekerja mereka tidak merasakan kepuasan, kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Salah satu tolak ukur dalam mengetahui sebuah kinerja, salah satunya dengan melihat absensi karyawan yang bersangkutan, karyawan yang kinerjanya baik maka memiliki absensi yang minim bahkan hampir tidak ada, kecuali mereka yang ijin ataupun sakit. Begitu pula sebaliknya jika absensi di suatu perusahaan mengalami absensi yang banyak maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan yang bersangkutan bisa dikategorikan kurang baik.

STUDI LITERATUR

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2006) Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima, Kepuasan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan; merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

Kepuasan kerja dalam pandangan Islam yaitu mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif (halal, baik, barakah, dan tidak berbuat

curang atau dholim) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan). Dan juga kepuasan kerja telah disinggung dalam ayat-ayat Al-Qur'an. Seperti dalam surat At- Taubah ayat 105, yaitu:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".

Ayat di atas menerangkan bahwa motivasi dari Allah agar orang-orang mukmin bersemangat beramal dan bekerja.

2. Pengertian Motivasi

Menurut Veithzal Rivai (2009:389) dalam pandangan Islam, motivasi diartikan sebagai dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu. Pada dasarnya di dalam diri setiap manusia selalu memiliki dorongan yang kuat untuk ingin maju, dan semakin kuat imannya, maka semakin menyadari bahwa hari esok lebih baik dari pada hari ini. Dalam bekerja, setiap manusia memiliki motivasi kerja yang berbeda tetapi kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Ada juga yang lebih menyukai dorongan kerja tanpa mengharapkan imbalan karena ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang dihadapi dan dalam mengatasi situasi yang sulit.

Dalam Al-Qur'an ditemukan beberapa statement baik secara eksplisit maupun implisit yang menunjukkan beberapa bentuk dorongan yang mempengaruhi manusia. Dorongan-dorongan yang dimaksud dapat berbentuk instingtif dalam bentuk dorongan naluriah, maupun dorongan terhadap hal-hal yang memberikan kenikmatan, diantaranya: Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sebuah aktivitas yang dapat memberikan dorongan kepada diri sendiri atau kelompok agar bertindak melakukan tindakan bekerja, di mana orang yang memiliki motivasi kerja akan melaksanakan tugasnya semaksimal mungkin agar berhasil. Dalam Q. S Ar- Ra'd: 11, dijelaskan:

لِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

Artinya: Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.

Ayat di atas menjelaskan bahwa untuk dapat merubah keadaannya, seseorang harus berusaha dan berdoa disertai dengan syukur kepada Allah. Berusaha di sini dengan cara bekerja. Seseorang tidak akan bekerja jika dia tidak memiliki rasa keinginan. Dari rasa keinginan tersebut yang maksud dengan motivasi yang mempengaruhi mereka untuk bekerja lebih giat agar mencapai tujuannya.

3. Pengertian Loyalitas kerja

Menurut Hasibuan (2003) dalam penelitian Anjelika (2018) loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi

di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Konsep loyalitas dalam Islam adalah ketundukan mutlak kepada Allah SWT dalam wujud menjalankan syariah Islam sepenuhnya. Islam mengajarkan kepada umatnya untuk saling tolong menolong dalam hal kebaikan antara satu dengan yang lainnya. Dalam QS. At-Taubah: 59 dijelaskan bahwa:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

Artinya: "Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya kepada mereka, dan berkata: "Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya, Sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah", (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka).

Berdasarkan ayat diatas kita dapat mengetahui bahwa kami senantiasa merendahkan diri dalam mengharap kebaikan dan menolak kepada keburukan.

4. Pengertian Kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai dalam organisasi dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dihasilkan pegawai berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan kepada pegawai tersebut.

Dalam perspektif Islam bekerja tidak hanya sebatas ubudiah (ibadah) saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah: amal (balasan) yang akan kita terima. Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Quran dalam surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya : Dan Katakanlah "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Dalam Islam kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan yang maksimal diperlukan niat bekerja dalam diri setiap karyawan.

5. Pengertian Produksi

Produksi adalah kegiatan manusia untuk menghasilkan barang dan jasa yang kemudian dimanfaatkan oleh konsumen. Secara teknis produksi adalah proses mentransformasi input menjadi output, tetapi definisi produksi dalam pandangan ilmu ekonomi jauh lebih luas. Beberapa ahli ekonomi islam memberikan definisi yang berbeda mengenai pengertian produksi, meskipun substansi sama. Karf (1992)

mendefinisikan kegiatan produksi dalam perspektif Islam sebagai usaha manusia untuk memperbaiki tidak hanya kondisi fisik materialnya, tetapi juga moralitas yaitu kebahagiaan dunia dan akhirat. Prinsip dasar dalam ekonomi Islam adalah keyakinan kepada Allah SWT sebagai Rabb alam semesta. Sebagaimana firman Allah :

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ * إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

Artinya : Dan Dzat yang telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya . sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir (QS. Al Jaatsiyah: 13)

Bagi Islam, memproduksi bukanlah sekedar untuk di konsumsi sendiri dan dijual ke pasar. Dua motivasi itu belum cukup, karena masih terbatas pada fungsi ekonomi. Islam secara khas menekankan bahwa kegiatan produksi harus pula mewujudkan fungsi sosial.

METODE RISET

Menurut Sumandi (2011:121) penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Deskriptif kuantitatif adalah metode yang menjelaskan atau menganalisis suatu permasalahan dari suatu data berdasarkan perhitungan angka-angka dari hasil penelitian. Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai explanatory research atau confirmatory research yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (dengan menggunakan Statistik Inferensial) (Solimun, et al, 2017:77.)

Penelitian ini menggunakan analisis jalur (Path Analysis), sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara langsung maupun tidak langsung peneliti ingin mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap loyalitas kerja melalui kinerja karyawan. Populasi dan Sampel pada penelitian ini adalah karyawan di Industri Mebel di Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo, yang berjumlah 110 responden.

HASIL DAN DISKUSI

1. Uji Model

a. Koefisien Determinan Total (R²m)

Total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model diukur dengan menggunakan rumus:

$$R^2m = 1 - (Pe)^2 / (Pe)^2$$

$$Pe = (1 - R^2i)$$

$$R^2m = \text{Koefisien Determinan (R}^2\text{)}$$

$$= \text{Interpretasi terhadap R}^2\text{msama dengan interpretasi koefisien determinan (R}^2\text{) pada analisis regresi.}$$

Dengan demikian:

$$\begin{aligned}
 R^2_m &= 1 - (P_{el})^2(P_{e2})^2 \\
 &= 1 - (1 - 0,743)(1 - 0,772) \\
 &= 0,9411
 \end{aligned}$$

Artinya keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model tersebut adalah sebesar 79,27 % atau dengan kata lain informasi yang terkandung di dalam data sebesar 79,27 % dapat dijelaskan oleh model tersebut sedangkan sisanya yaitu 20,73 % dijelaskan oleh variabel lain yang belum terdapat di dalam model dan eror.

Tabel 1
Uji Statistik Inferensial Jalur 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,212E-15	,073		,000	1,000
	Zscore(X1R)	,219	,081	,219	2,719	,008
	Zscore(X2R)	,530	,081	,530	6,566	,000

a. Dependent Variable: Zscore(Z1R)

Tabel 2
Uji Statistik Inferensial Jalur 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,584E-15	,054		,000	1,000
	Zscore(X1R)	-,154	,061	-,154	-2,513	,013
	Zscore(X2R)	,275	,070	,275	3,916	,000
	Zscore(Z1R)	,697	,071	,697	9,805	,000

a. Dependent Variable: Zscore(Y1R)

Sumber : Lampiran ke 5. Uji Statistik Inferensial

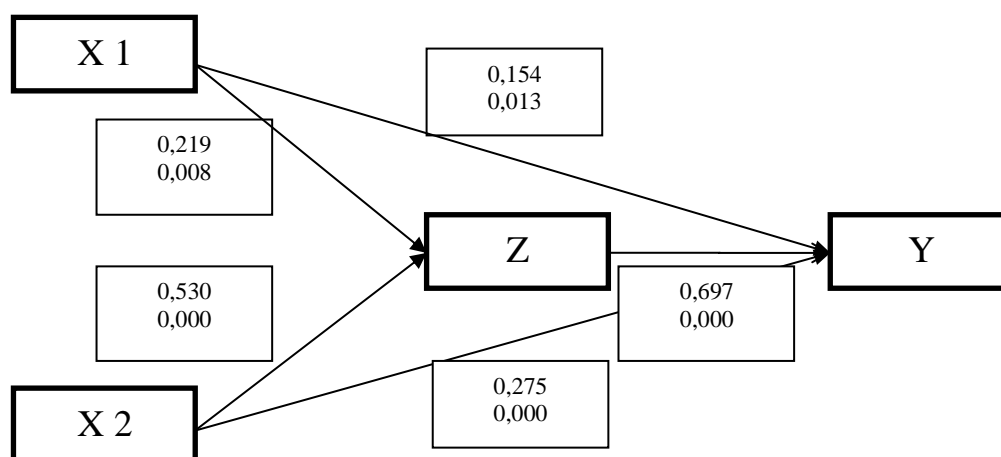
Tabel 3
Analisis Jalur (Path Analisis)

Standarized		Sig.	A	Keterangan
Jalur	Beta			
$X_1 \rightarrow Z_1$	0,219	0,008	0,05	Signifikan
$X_2 \rightarrow Z_1$	0,530	0,000	0,05	Signifikan
$X_1 \rightarrow Y_1$	0,154	0,013	0,05	Signifikan
$X_2 \rightarrow Y_1$	0,275	0,000	0,05	Signifikan
$Z_1 \rightarrow Y_1$	0,697	0,000	0,05	Signifikan

Tabel 4.14 menjelaskan variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur pengaruh langsung 0,219, kemudian variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur pengaruh langsung yaitu 0,530. Kemudian variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja dengan koefisien jalur pengaruh langsung sebesar 0,154, sedangkan variabel motivasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja dengan koefisien jalur pengaruh langsung yaitu 0,275, dan variabel kinerja karyawan berpengaruh terhadap loyalitas kerja dengan koefisien jalur pengaruh langsung yaitu 0,697.

b. Trimming Theory

Berdasarkan Trimming Theory mata jalur jalur yang tidak signifikan dibuang sehingga ditemukan model yang didukung oleh data empirik, model dalam bentuk diagram path berdasarkan Trimming Theory disajikan pada gambar berikut:



Berdasarkan gambar 4.1 tersebut menunjukkan bahwa semua jalur signifikan, maka tidak terdapat jalur yang dibuang berdasarkan Trimming Theory.

KESIMPULAN

1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan industri mebel di Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo, ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan industri mebel di Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo adalah diterima.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan industri mebel di Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo, ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan industri mebel di Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo adalah diterima.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan industri mebel di Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo, ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas

kerja karyawan industri mebel di Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo adalah diterima.

4. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan industri mebel di Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo, ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan industri mebel di Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo adalah diterima.
5. Kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan industri mebel di Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo, ini menunjukkan bahwa hipotesis kelima yang menyatakan kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan industri mebel di Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo adalah diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Kencana)
- Kasmir, 2013, Manajemen Perbankan, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada)
- Florida Dessy Putri Sanuddin, 2013, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Vol 25
- T. Hani Handoko, 2012, Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, (Yogyakarta: BPFE)
- Philip Kotler, 2008, Marketing Management, Thirteenth Edition, Terjemah: Bob Sabran, MM. Manajemen Pemasaran,(Jakarta: Gelora Aksara Pramata)
- Ken Sudarti, Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi dan Komitmen Dengan Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi, UNISUSULA Semarang
- Idi Djastuti, 2011, Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Tingkat Managerial Perusahaan Jasa Konstruksi Di Jawa Tengah, VO; 13
- Sugiyono, 2015, Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D),(Bandung: Alfabeta)
- Nur Tanjung, Bahdin, 2005, Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Proposal, Skripsi, dan Tesis),(Jakarta: Kencana)
- Robbins S.P , 2006, Perilaku Organisasi, (Jakarta: Pt Indeks, Kelompok Gramedia)
- Deden Misbahuddin Muayyad, 2016, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II, Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa, Vol 9
- Fuad Mas'ud, 2014, Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention, Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Vol 18
- Emron Edision, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi), (Bandung: Alfabeta)

- George, J.M dan Jones, G, 2005, *Understanding and managing Organizational Behavior*, (New Jersey: Upper Saddle River)
- Anjelika Wulan Tamba, 2018, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cbang Manado*, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 7
- Harry Mulyadi, 2014, *Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman*, *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 302-831
- Kurniya Budi Rachmat, 2013, *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja*, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 1
- Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia,: Teori, aplikasi, dan Penelitian*, Jakarta Selemba Empat
- Irwan Kurnia Wijaya (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bukit Sanomas*. *Jurnal Program Manajemen Bisnis. Agora. Vol. 6. No.2*
- Anjelika Wulan Tamba, R.J. Pio dan S.A.P.Sambul (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Columbindo Perdana Cabang Manado*. *Jurnal Administrasi Bisnis.Vol.7.No.1 Tahun 2018 ISSN:2338-9605*
- Tjiong Fie Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M.Sc (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Malalui Motivasi Kerja CV.Union Event Planner.AGORA. Vol.6. No.1*
- Emron Edision, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*, (Bandung: Alfabeta)
- Edy Sutrisno, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Kencana)
- George,J.M dan Jones, G, 2005, *Understanding adn managing Organizational Behavior*, (New Jersey: Upper Saddle River)
- Robbins S.P, 2006, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Pt Indeks, Kelompok Gramedia)
- Suharsini Arikunto, 2010, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: PT RINEKA Cipta)
- Sumandi Suryabrata, 2011, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Raja Grafindo Persada), 121.
- Ghozali, I, 2006, *Ekonomitrika Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*, (Semarang: Universitas Diponegoro)
- Ridwan dan Achmad Kuncoro Engkos, 2013, *Cara Mudah Menggunakan dan Memakai Path Analisis (Analisis Jalur)*,(Bandung: Alfabeta,)
- Ridwan dan Kuncoro, 2008, *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analisis)*, Bandung: Alfabeta)