

Pengaruh Loyalitas Karyawan, Disiplin Kerja, Motivasi Intrinsik dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Naeli Ma'rifah¹, Akhmad Darmawan^{2*}, Dian Widyaningtyas³, Alfato Yusnar Kharismansyah⁴

Email korespondensi: akhmaddarmawan@ump.ac.id

Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Indonesia^{1,2*,3,4}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh loyalitas karyawan, disiplin kerja, motivasi intrinsik dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan di PT. Hyup Sung Indonesia. Dalam kajian ini sampel yang dipergunakan ialah probability sampling dengan menggunakan metode simple random sampling. Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran Kuesioner kepada 106 karyawan PT. Hyup Sung Indonesia. Data dianalisis dengan menggunakan PLS-SEM untuk menguji validitas, reliabilitas dan hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas karyawan, motivasi intrinsik dan efikasi diri berpengaruh positif signifikan sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor loyalitas, motivasi intrinsik dan efikasi diri memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: *Loyalitas Karyawan; Disiplin Kerja; Motivasi Intrinsik; Efikasi Diri; Kinerja Karyawan*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Kompetisi usaha yang semakin intensif mengharuskan perusahaan memaksimalkan seluruh potensi sumber daya yang dimiliki yakni teknologi, modal kerja, bahan baku dan sumber daya manusia. Di antara seluruh potensi yang dimiliki organisasi, sumber daya manusia menjadi aset terpenting untuk memenangkan persaingan. Sehingga, perusahaan perlu memperhatikan kualitas pada SDM yang menjadi aset utama dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Peningkatan daya saing antar perusahaan dapat dilihat dari kinerja seorang karyawan dan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Sumarjiansyah et al., 2025). Hal ini relevan, khususnya bagi perusahaan manufaktur berskala besar seperti PT. Hyup Sung Indonesia (HSI) yang memproduksi bulu mata palsu yang beroperasi aktif di Purbalingga.

PT. Hyup Sung Indonesia (HSI) merupakan satu dari perusahaan besar di Purbalingga yang beroperasi dalam bidang manufaktur bulu mata palsu. PT. Hyup Sung Indonesia berdiri sejak 11 November 2004. Kinerja karyawan di PT. Hyup Sung Indonesia selaku perusahaan manufaktur memegang fungsi krusial dalam mendukung terpenuhinya sasaran produksi dan kualitas kerja. Kondisi aktual menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih dipengaruhi oleh berbagai faktor internal seperti loyalitas karyawan yang belum sepenuhnya merata, kemudian disiplin kerja yang belum konsisten, serta motivasi intrinsik yang bervariasi antar individu. Selain itu tingkat efikasi diri pada karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dan target produksi juga masih berbeda-beda, sehingga mempengaruhi kemampuan penyelesaian tugas secara optimal.

Sebelumnya, kinerja didefinisikan sebagai gambaran tingkat pencapaian seseorang atas suatu kegiatan (Joyontono, 2023). Menurut Silo (2025), kinerja adalah hasil kerja

seseorang yang di nilai, baik dari segi mutu maupun jumlah dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Kinerja adalah penilaian yang mencakup nilai efektivitas dan efisiensi karyawan dalam mengerjakan dan menjalankan tugas yang dimilikinya, yang kemudian menjadi bahan evaluasi berdasarkan standar tertentu (Rikmaratri et al., 2025). Sejumlah faktor yang berpotensi menentukan kinerja karyawan meliputi loyalitas karyawan, disiplin kerja, motivasi intrinsik, dan efikasi diri.

Loyalitas karyawan adalah sikap kesanggupan seorang karyawan, dalam mengerjakan segala sesuatu dengan patuh dan penuh dengan tanggung jawab (Wismawati et al., 2024). Selain itu loyalitas merupakan bentuk loyalitas individu pekerja kepada organisasi tempat ia menjalankan pekerjaannya (Liana Yuyuk et al., 2023). Loyalitas karyawan dapat terlihat melalui komitmen, dedikasi, dan kesiapan untuk berkontribusi melaksanakan tugas yang diberikan (Ateeq et al., 2023). Dengan adanya sikap loyal pada setiap diri karyawan maka akan meningkatkan kinerja. Penelitian menurut Nirmala et al. (2024); Liana Yuyuk et al. (2023); Ateeq et al. (2023), menyebutkan bahwa loyalitas karyawan memengaruhi kinerja secara positif dan signifikan. Sedangkan kajian oleh Rumra et al., (2025); Zulfikri, (2022), yang menyatakan bahwa variabel loyalitas karyawan tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Faktor berikutnya yang menentukan tingkat kinerja karyawan yakni disiplin kerja. Disiplin kerja ialah perilaku seorang individu dalam menaati peraturan yang ada di dalam perusahaan (Darmawan et al., 2022). Penerapan disiplin kerja akan mendorong timbulnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang telah dibebankan (Caraka & Azis, 2024). Penelitian menurut temuan Nurhalizah & Oktian (2024); Deswita et al. (2025); Caraka & Azis (2024), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian menurut Muna & Isnawati (2022); Hendarti, (2024); Nur Hasanudin, (2023), menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Tidak hanya faktor loyalitas dan disiplin kerja, faktor lain yang sama krusial dalam menentukan kinerja karyawan ialah motivasi intrinsik dan efikasi diri.

Secara umum motivasi adalah paku untuk melakukan kegiatan agar meraih output yang selaras dengan sasaran (Rais R & Rakhman, 2024). Pada hakikatnya, motivasi diklasifikasikan ke dalam dua kategori, yakni motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Dinda et al., 2025). Motivasi intrinsik adalah suatu rasa atau perasaan yang timbul di dalam diri seseorang, seperti rasa tanggung jawab dan penghargaan. Sementara itu, motivasi ekstrinsik merupakan pendorong yang bersumber dari faktor eksternal individu seperti gaji, lingkungan kerja, dan bonus (Dinda et al., 2025). Apabila motivasi intrinsik dalam individu semakin kuat, maka akan menghasilkan dorongan yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan utama (Susanti & Budiharjo, 2024). Temuan Rais R & Rakhman (2024); Susanti & Budiharjo (2024); Hoxha & Ramadani (2024)), menyatakan bahwa motivasi intrinsik memengaruhi kinerja secara positif dan signifikan. Sedangkan temuan oleh (Cahya et al. (2021); Rikmaratri et al. (2025); A. S. Putri (2022), menemukan tidak adanya pengaruh signifikan motivasi intrinsik atas kinerja.

Kemudian faktor yang tidak kalah penting dalam menentukan kinerja seorang pegawai ialah efikasi diri. Efikasi diri dapat diartikan sebagai rasa kepercayaan diri seseorang dalam menyelesaikan tugas maupun pekerjaan yang dipercayakan (Rokmah et al., 2024). Efikasi diri yang kuat membuat tenaga kerja semakin yakin dalam menyikapi berbagai rintangan (Aryana et al., 2025). Kajian oleh Darmawan & Anggelina, (2022); Rokmah et al., (2024); Yagil et al. (2023), menemukan efikasi diri memengaruhi kinerja secara positif dan signifikan. Takbir & Almasdi (2024); Yustiana et al., (2023), menemukan

tidak adanya pengaruh signifikan efikasi diri atas kinerja.

Merujuk pada uraian sebelumnya, dapat dipahami bahwa loyalitas karyawan, disiplin kerja, dan motivasi intrinsik mempunyai peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Tetapi hasil dari penelitian terdahulu masih menunjukkan perbedaan hasil temuan. Hal tersebut dapat menjadi keterbatasan penelitian (research gap) yang perlu diperluas kajiannya. Oleh sebab itu, penelitian ini menjadi penelitian pengembangan dari riset Sumarjiansyah et al., (2025) yang meneliti tentang pengaruh loyalitas karyawan, disiplin kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan puskesmas di Kabupaten Nganjuk, Indonesia. Tujuan penelitian ini ialah menelaah lebih lanjut kajian pada penelitian sebelumnya dengan menambahkan variable Efikasi Diri sebagai faktor yang berkontribusi memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini memberikan bukti empiris baru, dengan menguji model penelitian pada konteks industri manufaktur di Indonesia, yang memiliki karakteristik lingkungan kerja, tuntutan operasional dan dinamika sumber daya manusia yang berbeda dibandingkan dengan sektor pelayanan publik. Dengan demikian, penelitian ini mengambil judul "Pengaruh Loyalitas Karyawan, Disiplin Kerja, Motivasi Intrinsik, dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan".

Landasan Teori

Teori Pertukaran Sosial

Teori Pertukaran Sosial (Social Exchange Theory/SET) menjelaskan bahwa hubungan sosial terbentuk melalui proses pertukaran timbal balik yang didasarkan pada kepercayaan serta harapan bahwa imbalan yang diterima sebanding dengan kontribusi yang diberikan (Muttaqien, 2023). Individu cenderung mempertahankan hubungan apabila manfaat yang diperoleh dirasakan lebih besar dibandingkan pengorbanan yang dikeluarkan. Dalam organisasi, teori pertukaran sosial digunakan untuk memahami hubungan antara perusahaan dan karyawan. Perusahaan berperan sebagai pihak yang memberikan dukungan, perlakuan yang adil, serta kesempatan pengembangan, sementara karyawan meresponsnya melalui sikap positif dan perilaku kerja yang mendukung tujuan organisasi. Hubungan timbal balik ini menjadi dasar munculnya loyalitas dan disiplin kerja, serta mendorong peningkatan motivasi dan efikasi diri karyawan dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan teori pertukaran sosial, loyalitas, disiplin kerja, motivasi, dan efikasi diri dipandang sebagai hasil dari pertukaran yang positif antara organisasi dan karyawan. Ketika karyawan merasakan keadilan dan manfaat dari organisasi, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik sebagai bentuk balasan atas perlakuan tersebut. Oleh karena itu, teori pertukaran sosial relevan digunakan sebagai landasan dalam menjelaskan hubungan antarvariabel dan menjadi dasar dalam perumusan hipotesis penelitian ini.

Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Loyalitas yakni satu dari unsur yang berpotensi menentukan capaian kerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang memiliki loyalitas tinggi akan bersuka rela membantu rekan kerja tanpa mengharapkan balasan (Rambe & Waruwu, 2024). Untuk menciptakan loyalitas maka perusahaan harus membangun kepercayaan terhadap sesama karyawan (Ateeq et al., 2023). Kepercayaan akan menciptakan interaksi yang efektif antara atasan dan staf yang kemudian dapat meningkatkan kinerja karyawan (Liana et al., 2024). Loyalitas karyawan cenderung tumbuh ketika perusahaan mampu menyediakan lingkungan kerja yang kondusif serta memberikan kesempatan karyawan untuk peningkatan diri (Ateeq et al., 2023). Hal tersebut dianggap relevan dengan teori pertukaran sosial yang menjelaskan bagaimana sikap loyal terbentuk atas hubungan

timbang balik dukungan dan penghargaan yang diterima karyawan. Indikator dari loyalitas karyawan adalah keadilan internal dan eksternal, standar hidup yang layak, kapasitas memenuhi tuntutan, pengembangan etos kerja dan jaminan kesejahteraan (Sumarjiansyah et al., 2025). Temuan studi ini selaras dengan adanya temuan Nirmala et al., (2024); Liana Yuyuk et al., (2023); Ateeq et al., (2023), yang menemukan loyalitas karyawan memengaruhi kinerja secara positif dan signifikan. **H1:** Loyalitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Hyup Sung Indonesia.

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dibentuk agar karyawan dapat menunjukkan rasa menghormati dan patuh terhadap peraturan bisnis yang ada di dalam perusahaan (Nurhalizah & Oktiani, 2024). Disiplin kerja adalah bentuk kepatuhan karyawan terhadap peraturan kerja yang telah ditentukan (Deswita et al., 2025). Disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan dalam menjalankan system operasionalnya. Dengan karyawan yang disiplin dalam bekerja, maka pekerjaan akan dengan mudah dan cepat terselesaikan (Darmawan et al., 2022). Disiplin kerja mendorong sikap patuh yang membantu karyawan menjaga dan mengoptimalkan tujuan organisasi (Caraka & Azis, 2024). Ditinjau dari teori pertukaran sosial, kepatuhan karyawan terhadap peraturan dipandang sebagai respon atas sistem kerja yang adil dan tertata. Disiplin kerja menjadi unsur krusial yang mampu menentukan kinerja karyawan, tingkat kedisiplinan yang tinggi umumnya menunjukkan adanya rasa tanggung jawab besar terhadap capaian target organisasi (Fadzillah et al., 2025). Indikator dari disiplin kerja yaitu kepatuhan waktu, tanggung jawab, dan mematuhi peraturan (Lestari et al., 2024). Temuan sejalan dengan kajian oleh Nurhalizah & Oktiani, (2024); Deswita et al., (2025); Caraka & Azis, (2024), yang menemukan pengaruh positif signifikan disiplin kerja terhadap kinerja **H2:** Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Hyup Sung Indonesia.

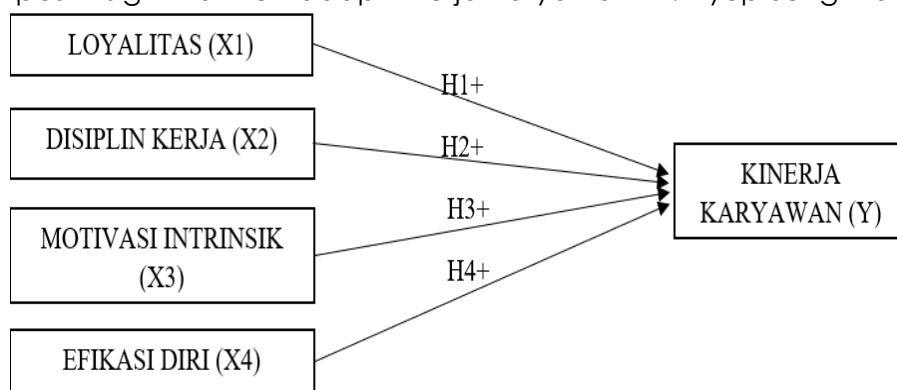
Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dapat dimaknai sebagai pendorong yang mengarahkan karyawan guna berusaha meraih tujuan kerjanya (Rais R & Rakhman, 2024). Motivasi dibagi menjadi 2 kategori, yakni motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik. Motivasi ekstrinsik ialah dorongan yang bersumber dari faktor eksternal individu, sementara motivasi intrinsik ialah pendorong yang muncul dari internal pribadi seseorang (Susanti & Budiharjo, 2024). Motivasi intrinsik muncul secara alami dari dalam internal individu tanpa keberadaan pemicu. Individu dengan motivasi intrinsik akan mengarahkan dirinya untuk melibatkan dirinya menghadapi tantangan dalam bekerja (A. Putri et al., 2025). Temuan selaras dengan teori pertukaran sosial yang memandang bahwa dukungan, kepercayaan dan kesempatan untuk berkembang yang diberikan oleh perusahaan akan dibalas karyawan melalui keterlibatan kerja dan motivasi intrinsik yang tinggi. Motivasi intrinsik merupakan gambaran kecenderungan diri individu untuk melakukan kegiatan atas dasar kepuasan pribadi dan bukan ancaman atau dorongan dari siapapun (Hoxha & Ramadani, 2024). Karyawan yang mempunyai motivasi intrinsik tinggi cenderung akan lebih berkomitmen dan berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya (Susanti & Budiharjo, 2024). Indikator dari motivasi intrinsik adalah keperluan biologis, keperluan perlindungan, keperluan interaksi kemasyarakatan, keperluan penghargaan diri, serta keperluan perwujudan potensi personal (Sumarjiansyah et al., 2025). Temuan selaras dengan kajian oleh Rais R & Rakhman, (2024), Susanti & Budiharjo, (2024); A. Putri et al., (2025); Hoxha & Ramadani, (2024), yang menyebutkan motivasi intrinsik memengaruhi kinerja secara positif dan signifikan. **H3:**

Motivasi Intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Hyup Sung Indonesia.

Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan

Efikasi diri adalah sebuah keyakinan atas kapasitas yang melekat pada individu dalam melaksanakan suatu tindakan (Darmawan & Anggelina, 2022). Efikasi diri adalah sikap yang menunjukkan gambaran kepercayaan individu dalam menghadapi tantangan untuk menuntaskan pekerjaan (Lestari et al., 2024). Perasaan yakin yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Apabila karyawan memiliki keyakinan pada kemampuan yang dimiliki, maka semangat dan kepercayaan diri tersebut dapat mendorong peningkatan kinerja seorang individu (Rokmah et al., 2024). Efikasi diri merupakan bentuk kemampuan dan pengendalian diri dalam mengatasi tekanan kerja, yang dampaknya lebih besar dalam menurunkan tingkat stress dibandingkan dengan peningkatan kerja (Yagil et al., 2023). Efikasi diri yang tinggi menjadi faktor krusial dalam mendorong peningkatan performa tenaga kerja, sebab dengan rasa percaya diri tersebut dapat mendorong individu untuk lebih berusaha dengan tekun untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan (Takbir & Almasdi, 2024). Dalam teori pertukaran sosial dukungan organisasi berupa pelatihan dan kepercayaan seorang pimpinan akan meningkatkan efikasi diri karyawan yang merupakan bentuk respon timbal balik. Indikator dari efikasi diri yaitu besaran atau tingkatan, generalitas, dan kekuatan (Lestari, 2024). Hasil temuan ini sejalan dengan Darmawan & Anggelina, (2022); Rokmah et al., (2024); Yagil et al., (2023), yang menyatakan efikasi diri memengaruhi kinerja secara positif dan signifikan. **H4:** Efikasi Diri berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Hyup Sung Indonesia.



Gambar 1 Kerangka Konseptual
Sumber: Hasil riset Peneliti 2025

Metodologi Penelitian

Pengumpulan data dalam menerapkan pendekatan kuantitatif dengan memanfaatkan data primer yang dikumpulkan secara langsung dari partisipan melalui kuesioner sebagai instrument penelitian. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel secara objektif dan terukur serta menguji signifikansi secara statistik (Creswell, 2018). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Hyup Sung Indonesia yang berjumlah 732 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan metode simple random sampling. Penetapan besaran sampel dilakukan dengan menerapkan rumus Slovin yakni $n = \frac{N}{1+N.(e)^2}$, dengan tingkat margin of error 10% (0,1). Berdasarkan perhitungan tersebut maka diperoleh jumlah sampel sebanyak $n = \frac{732}{1+732.(0,1)^2} = \frac{732}{8,32} = 87,98$ atau dibulatkan menjadi 88 responden. Untuk mengantisipasi data yang tidak memenuhi kriteria, jumlah sampel ditambah 20% atau 18

responden (Overall et al., 2006). Sehingga total sampel menjadi 106 responden. Seluruh kuesioner yang disebarikan kepada 106 responden Kembali dan dapat diolah, sehingga nilai respon rate penelitian ini mencapai 100%. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur melalui skala likert 1-5 (1= sangat tidak setuju sampai 5= sangat setuju) di mana item-item kuesioner diadaptasi dari penelitian terdahulu yang relevan untuk menjamin validitas dan reliabilitas pada instrument penelitian. Analisis data dilakukan melalui SEM-PLS (Structural Equation Modeling-Partial Least Square).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Data responden yang dilibatkan pada riset ini dihimpun melalui sejumlah ketentuan, meliputi informasi mengenai usia, jenis kelamin, lama bekerja, Pendidikan, serta divisi atau tempat bagian kerja responden. Dari data yang terlampir, tampak bahwa sebagian besar partisipan berjenis kelamin wanita, yakni berjumlah 69 individu (65,10%). Kemudian pada kelompok usia, responden terbanyak terletak pada rentang usia 30-34 tahun (31,13%). Artinya, mayoritas responden merupakan tenaga kerja yang tergolong dalam usia produktif dengan tingkat profesional yang relatif baik. Jika dilihat dari masa kerja, angka 10-14 tahun merupakan kelompok yang memiliki proporsi terbanyak, yaitu dengan presentase sebesar (37,74%) atau sebanyak 33 responden.

Kemudian pada kriteria Pendidikan, mayoritas responden berpendidikan SLTA yaitu dengan presentase (48,11%) dan SLTP sebesar (40,57%). Sebaran tingkat Pendidikan ini menandakan bahwa tenaga kerja pada industri manufaktur umumnya lebih berfokus pada kemampuan teknis dan kemampuan pelatihan praktik yang kuat. Selanjutnya pada bagian/divisi mayoritas kelompok responden yang paling dominan adalah divisi tanam dengan presentase 17,92% dan 16,04 % pada bagian potong benang.

Tabel 1 Data Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	37	34,90
	Perempuan	69	65,10
Usia (tahun)	20-24	2	1,89
	25-29	23	21,70
	30-34	33	31,13
	35-39	22	20,75
	≥ 40	26	24,53
Lama Bekerja (tahun)	< 5	8	7,55
	5-9	28	26,42
	10-14	40	37,74
	15-19	22	20,75
	20-24	5	4,72
	≥25	3	2,83
Pendidikan	Lainnya (SD)	11	10,38
	SLTP	43	40,57
	SLTA/ SMK/ SMA	51	48,11
	Diploma (D1, D2, D3)	1	0,94
	Sarjana (S1/ D4)	-	-
	Pascasarjana (S2/ S3)	-	-

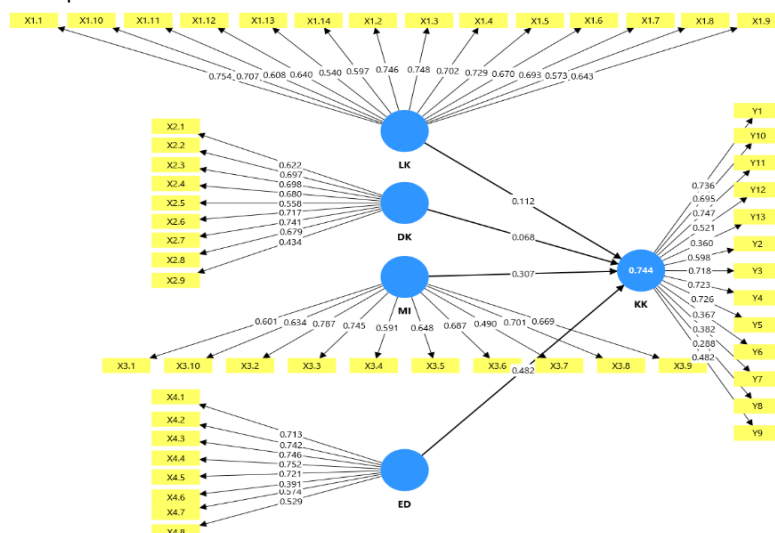
Bagian	ADM Finishing	1	0,94
	ADM Potong Bentuk	1	0,94
	ADM Tanam	3	2,83
	Checking	3	2,83
	Desain Sampel	1	0,94
	Finishing	16	15,09
	Gudang	1	0,94
	Gunting	1	0,94
	Mesin Vakum	10	9,43
	Packing	1	0,94
	Pasang	6	5,66
	Pasang Benang	17	16,04
	Potong Bentuk	16	15,09
	Sensir Checking	1	0,94
	Sensir Gunting	3	2,83
	Sensir Potong Benang	2	1,89
	Sensir Tanam	2	1,89
	Tanam	19	17,92
	Teknisi	2	1,89

Sumber: Data Primer Yang diolah, 2025

Model Pengukuran (outer Model)

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas konvergen ditentukan berdasarkan nilai outer loading $>0,70$ serta nilai AVE $>0,50$ sehingga mampu menjadi bukti bahwasanya konstruk dikategorikan valid dan memenuhi kriteria (Ghozali & Kusumadewi, 2023). Pada gambar 1 tahap pertama pengujian outer loading, masih terdapat sebagian indikator dengan nilai outer loading $<0,70$. Hal ini menunjukkan indikator itu masih belum mencapai persyaratan validitas konvergen dan masih perlu dievaluasi kembali.



Gambar 2 Tahap Pertama Uji Outer Loading

Sumber: SmartPLS 4 (2025)

Pada tahap ke-2 uji outer loading, indikator-indikator yang menunjukkan nilai loading $<0,70$ telah dieliminasi. Hal tersebut dilaksanakan guna menjamin bahwasanya tiap penanda yang tersisa mampu memenuhi standar konstruk secara optimal. Pada table 2 tahap ke-2 uji outer loading, seluruh indikator yang tersisa sudah menunjukkan nilai di atas 0,70. Hal ini menandakan bahwa indikator-indikator tersebut telah memenuhi nilai kelayakakan pengukuran.

Tabel 2 Tahap Kedua Uji Outer Loading

Variabel	Indikator	Pernyataan	Item	Outer Loadings	Keterangan
Loyalitas Karyawan (X1)	Keadilan internal	Saya merasa perusahaan memperlakukan semua karyawan secara adil	LK 1	0,754	Layak
			LK 2	0,746	Layak
			LK 3	0,748	Layak
	Keadilan eksternal	Saya merasa dihargai sama seperti karyawan lain			
		Saya merasa sistem gaji di perusahaan ini sudah sesuai dengan standar yang berlaku di luar perusahaan	LK 4	0,702	Layak
			LK 5	0,729	Layak
	Standar Hidup	Saya merasa fasilitas kerja perusahaan tidak kalah dengan perusahaan lain	LK 6	0,670	Tidak layak
		Gaji yang saya terima mencukupi kebutuhan hidup saya	LK 7	0,693	Tidak layak
		Saya bisa menjaga standar hidup yang layak dari penghasilan ini	LK 8	0,573	Tidak layak
	Pengembangan etos kerja		LK 9	0,707	Tidak layak
		Saya mampu memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga lewat pekerjaan ini	LK10	0,608	Layak
		Saya dapat merencanakan keuangan jangka Panjang	LK11	0,640	Tidak layak
	Jaminan Kesejahteraan		LK12	0,540	Tidak layak
		Saya bersemangat untuk bekerja lebih baik setiap hari	LK13		Tidak layak
		Saya bisa bekerja keras mesti tanpa pengawasan		0,597	
		Saya menunjukkan inisiatif tanpa diminta	LK14		Tidak layak
		Saya merasa aman dengan fasilitas Kesehatan yang perusahaan sediakan			
		Saya yakin akan mendapatkan kesejahteraan jangka Panjang dari perusahaan seperti tunjangan hari tua, tunjangan hari raya			
		Saya merasa ada perlindungan social yang memadai dari perusahaan			

Disiplin Kerja (X2)	Kepatuhan waktu	Saya hadir tepat setiap waktu	DK 1	0,622	Tidak layak
		Saya jarang terlambat masuk kerja	DK 2	0,697	Tidak layak
		Saya pulang sesuai waktu yang ditetapkan	DK 3	0,698	Tidak layak
	Tanggung jawab	Saya menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu	DK 4	0,680	Tidak layak
		Saya mengakui dan memperbaiki kesalahan bila terjadi	DK 5	0,558	Tidak layak
		Saya menjalankan tugas tambahan jika diperlukan, tanpa keluhan	DK 6	0,717	Layak
	Mematuhi peraturan	Saya selalu mematuhi SOP perusahaan	DK 7	0,741	Layak
		Saya mengikuti prosedur keselamatan kerja dengan serius	DK 8	0,679	Tidak layak
		Saya menaati peraturan tentang penggunaan fasilitas perusahaan	DK 9	0,434	Tidak layak
Motivasi Intrinsik (X3)	Kebutuhan fisiologis	Saya merasa tenang saat kebutuhan dasar terpenuhi lewat pekerjaan ini	MI 1	0,601	Tidak layak
		Saya bisa menjaga Kesehatan tubuh dengan fasilitas dari perusahaan	MI 2	0,787	Layak
		Saya merasa aman menjalankan pekerjaan di lingkungan kerja ini	MI 3	0,745	Layak
	Kebutuhan keselamatan	Perusahaan berkomitmen terhadap keselamatan karyawan	MI 4	0,591	Tidak layak
		Saya tahu cara mendapat bantuan bila menghadapi risiko kerja	MI 5	0,648	Tidak layak
		Saya merasa diterima oleh rekan kerja	MI 6	0,687	Tidak layak
	Kebutuhan sosial	Saya memiliki hubungan kerja yang positif dengan tim	MI 7	0,490	Tidak layak
		Saya merasa dihargai sebagai bagian dari perusahaan	MI 8	0,701	Layak
		Saya merasa pekerjaan ini memberi kesempatan berkembang	MI 9	0,669	Tidak layak
	Kebutuhan aktualisasi diri		MI 10	0,634	Tidak layak

			Saya merasa pekerjaan ini sesuai dengan passion atau tujuan pribadi saya			
Efikasi Diri (X4)	Besaran tingkatan	atau	Saya yakin bisa menyelesaikan tugas yang sulit	ED 1	0,713	Layak
			Saya yakin bisa mencapai target yang ditetapkan	ED 2	0,742	Layak
			Saya mampu kerja di bawah tekanan	ED 3	0,746	Layak
	Generalisasi		Saya bisa menangani tugas baru dengan cepat	ED 4	0,752	Layak
				ED 5	0,721	Layak
	Kekuatan		Saya yakin dapat belajar hal baru dengan mudah	ED 6	0,391	Tidak layak
			Saya percaya pada kekuatan dan kemampuan diri sendiri	ED 7	0,574	Tidak layak
			Saya bisa tetap fokus dan gigih meski menghadapi kesulitan	ED 8	0,529	Tidak layak
			Saya cepat bangkit saat mengalami kegagalan			
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas		Saya teliti dan minim kesalahan	KK 1	0,736	Layak
			Saya menghasilkan output yang konsisten	KK 2	0,598	Tidak layak
	Kuantitas		dan baik	KK 3	0,718	Layak
			Saya menyelesaikan jumlah kerja sesuai target	KK 4	0,723	Layak
			Saya mampu menangani beban	KK 5	0,726	Layak
	Tanggung Jawab		kerja yang tinggi	KK 6	0,367	Tidak layak
			Saya konsisten mencapai atau melampaui kuota kerja	KK 7	0,382	Tidak layak
			Saya dapat diandalkan dan memenuhi komitmen pekerjaan	KK 8	0,288	Tidak layak
	Kerja Sama		Saya siap menerima konsekuensi dari keputusan kerja saya	KK 9	0,482	Tidak layak
			Saya tidak menunda-nunda tugas penting	KK 10	0,695	Tidak layak
			Saya mempertimbangkan sudut pandang orang lain dalam kerja	KK 11	0,747	Layak
	Inisiatif Kerja		Saya mendorong komunikasi terbuka dalam tim	KK 12	0,521	Tidak layak
			Saya bekerja harmonis dengan rekan tim	KK 13	0,360	Tidak layak

Saya sering memulai
tugas tanpa intruksi
Saya mengambil
Tindakan efektif atas
masalah yang saya
lihat

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Analisis reliabilitas dilakukan melalui Cronbach's Alpha dan Composite Reliability dengan kriteria nilai $>0,70$ (Ghozali & Kusumadewi, 2023). Mengacu tabel 3 seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite reliability lebih dari 0,70. Temuan ini membuktikan bahwa indikator di dalam setiap variabel mempunyai tingkatan yang konsistensitasnya tinggi. Sementara itu, nilai AVE yang melebihi 0,50 menandakan bahwa variabel mampu diukur sesuai standar.

Tabel 3 Construct Reliability and Validity

Item	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Loyalitas Karyawan (X1)	0.799	0.869	0.625
Disiplin Kerja (X2)	0.791	0.856	0.544
Motivasi Intrinsik (X3)	0.804	0.871	0.629
Efikasi Diri (X4)	0.809	0.875	0.637
Kinerja Karyawan (Y)	0.845	0.885	0.563

Sumber: Data Primer Yang diolah, 2025

Validitas Diskriminan

Pengujian validitas diskriminan menggunakan fornell-lacker dilakukan untuk memastikan besaran akar kuadrat AVE pada tiap konstruk memperlihatkan keunggulan apabila disejajarkan dengan nilai keterkaitan konstruk yang lain (Ghozali & Kusumadewi, 2023). Merujuk hasil perhitungan tabel 4 memperlihatkan nilai akar AVE setiap variabel besarnya melebihi nilai korelasinya dengan variabel lain. Hasil ini mencerminkan bahwa setiap variabel memperlihatkan tingkat validitas diskriminan yang memadai serta memiliki kemampuan membedakan konstruk yang diukur.

Tabel 4 Validitas Diskriminan - Fornell-Larcker

Variabel	DK (X2)	ED (X4)	KK (Y)	LK (X1)	MI(X3)
Disiplin Kerja (X2)	0.738				
Efikasi Diri (X4)	0.678	0.798			
Kinerja Karyawan (Y)	0.638	0.734	0.750		
Lingkungan Kerja (X1)	0.526	0.532	0.617	0.790	
Motivasi Intrinsik (X3)	0.644	0.584	0.683	0.584	0.793

Sumber Data Primer yang diolah: 2025

Model Struktural (Inner Model)

R-Square

R-Square adjusted sebesar 0,650 membuktikan bahwa setelah disesuaikan terhadap jumlah variabel independent yang digunakan, model tersebut masih mampu menunjukkan 65,0% variasi kinerja karyawan secara akurat. Dengan demikian, model penelitian ini mampu dikategorikan mempunyai kemampuan prediksi yang kuat, karena pada umumnya perubahan di dalam kinerja karyawan mampu dijabarkan oleh variabel independen yang termuat pada analisis. Sedangkan untuk sisanya, yaitu sekitar ditentukan oleh unsur lain yang berada di luar kerangka penelitian.

Tabel 5 R-Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0.664	0.650

Sumber Data Primer yang diolah: 2025

Uji Hipotesis

Menurut Hair et al., (2017), kriteria signifikansi untuk suatu hubungan antar variabel pada SEM-PLS jika nilai $P < 0,05$ dan nilai T-Statistic $> 1,65$ (uji satu arah) atau $1,96$ (uji dua arah). Penentuan arah keterkaitan antar variabel ditentukan dengan melihat tanda pada jalur path coefisien, apakah bernilai positif atau bernilai negatif.

Tabel 6 Hasil Pengujian Langsung dan Tidak Langsung

Item	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values	Deskripsi
LK → KK	0.193	0.203	0.098	1.967	0.049	Diterima
DK → KK	0.072	0.076	0.123	0.583	0.560	Ditolak
MI → KK	0.279	0.270	0.108	2.594	0.010	Diterima
ED → KK	0.420	0.420	0.109	3.863	0.000	Diterima

Sumber Data Primer yang diolah: 2025

Merujuk pada telaah pengujian hipotesis Tabel 6 mengindikasikan bahwa nilai koefisien pengaruh loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan adalah 0.193 dengan p-value bernilai 0,049 ($<0,05$) mengindikasikan bahwa loyalitas karyawan memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan, yang artinya hipotesis H1 diterima. Berikutnya besarnya koefisien disiplin kerja atas kinerja karyawan senilai 0.072 dengan p 0.560 $>0,05$, memperlihatkan disiplin kerja memengaruhi kinerja secara positif dan tidak signifikan, yang artinya H2 ditolak. Sementara itu besarnya koefisien motivasi intrinsik 0.279 dengan p value senilai 0.010 ($<0,50$) memperlihatkan pengaruh positif signifikan motivasi intrinsik atas kinerja karyawan, yang artinya H3 diterima. Variabel terakhir yaitu efikasi diri memiliki besarnya koefisien senilai 0.420 dengan p value 0.000 ($<0,50$) memperlihatkan efikasi diri memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan, yang artinya H4 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perspektif Teori Pertukaran Sosial (Social Exchange Theory/SET), loyalitas muncul sebagai bentuk timbal balik atas perlakuan organisasi yang dianggap adil, dukungan yang diberikan, serta rasa aman yang dirasakan karyawan. Loyalitas mencerminkan keterikatan emosional dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Pada industri manufaktur seperti PT. Hyup Sung Indonesia, loyalitas dalam perusahaan merupakan pekerjaan yang bersifat rutin membutuhkan konsistensi, ketekunan, dan rasa memiliki terhadap perusahaan. Ketika perusahaan mampu menciptakan hubungan kerja yang adil dan suportif, karyawan akan membalasnya dengan kinerja yang lebih optimal, sebagaimana dijelaskan dalam Teori Pertukaran Sosial. Temuan ini juga diperkuat oleh Liana Yuyuk et al., (2023); Nirmala et al., (2024); Ateeq et al., (2023) yang menjelaskan loyalitas karyawan memberikan dampak positif yang bermakna terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja bukan faktor penentu dalam menentukan pengaruh kinerja karyawan. Perspektif pada Teori Pertukaran Sosial, kondisi ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan belum sepenuhnya dipersepsikan sebagai hasil dari pertukaran yang saling menguntungkan. Secara kontekstual, kondisi ini dapat dijelaskan oleh karakteristik industri manufaktur yang telah

memiliki sistem kerja dan pengawasan yang ketat. Kondisi ini dapat dijelaskan bahwa, disiplin kerja menjadi standar minimum yang harus dipenuhi seluruh karyawan sehingga tidak lagi menjadi pembeda utama dalam meningkatkan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan lebih bersifat administratif dan belum tentu mendorong karyawan untuk memberikan usaha ekstra dalam bekerja. Hal ini juga terlihat temuan Basyid, (2024); Sanjaya & Desty, (2024); Puspitasari et al., (2022), ketiganya menemukan bahwa disiplin kerja memberikan efek positif tidak signifikan atas kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi intrinsik terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam kerangka Teori Pertukaran Sosial, motivasi intrinsik muncul ketika karyawan merasa kebutuhan psikologisnya terpenuhi, seperti rasa dihargai, dipercaya, dan memiliki makna dalam pekerjaan. Dukungan organisasi yang bersifat non material ini dipersepsikan sebagai imbalan kemudian, karyawan memberikan timbal balik melalui peningkatan semangat, keterlibatan kerja, dan kinerja. Pada lingkungan manufaktur yang cenderung monoton, motivasi intrinsik menjadi faktor pembeda yang mendorong karyawan untuk tetap bekerja secara optimal. Hasil penelitian ini didukung oleh Rais R & Rakhman, (2024); Susanti & Budiharjo, (2024); Hoxha & Ramadani, (2024), menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan.

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Efikasi diri juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perspektif Teori Pertukaran Sosial, efikasi diri dipengaruhi oleh dukungan organisasi berupa pelatihan, kepercayaan pimpinan, dan kesempatan untuk berkembang. Ketika karyawan merasakan adanya investasi organisasi terhadap kemampuan mereka, karyawan memberikan timbal balik dengan keyakinan diri yang lebih tinggi dan usaha kerja yang lebih besar. Sistem dalam Industri manufaktur yang menuntut ketepatan dan ketahanan kerja, efikasi diri menjadi faktor penting yang mendorong karyawan untuk tetap produktif dan mampu menghadapi tekanan kerja. Temuan kajian ini selaras dengan studi oleh Darmawan & Anggelina, (2022); Rokmah et al., (2024); Yagil et al., (2023), seluruhnya memperlihatkan pengaruh positif efikasi diri atas kinerja karyawan.

Simpulan dan Saran

Merujuk pada temuan penelitian, dapat dirumuskan simpulan yakni variabel Loyalitas Karyawan, Motivasi Intrinsik, dan Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan atas Kinerja Karyawan PT. Hyup Sung Indonesia. Loyalitas karyawan dapat terbentuk ketika mereka merasa rasa nyaman saat bekerja dan memiliki ikatan yang positif dengan tempat mereka bekerja. Sedangkan motivasi intrinsik cenderung muncul ketika karyawan merasa pekerjaannya memberikan kepuasan dan dapat memenuhi kebutuhan psikologisnya. Adapun Efikasi diri lahir atas dasar keyakinan seorang individu yang mampu berkontribusi dan menyelesaikan tugas yang diberikan. Di sisi lain, temuan pengujian memperlihatkan bahwa Disiplin Kerja tidak memberikan dampak bermakna terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, bahwa setiap pekerjaan lebih banyak ditentukan oleh unsur-unsur psikologis maupun personal, misalnya loyalitas, motivasi intrinsik, dan efikasi diri yang dimiliki oleh setiap karyawan, dibandingkan hanya sebatas pemenuhan kedisiplinan formal.

Temuan penelitian menegaskan bahwa loyalitas karyawan, motivasi intrinsik, dan efikasi diri merupakan tujuan utama yang penting dalam mendorong kinerja karyawan dan perlu dijadikan sebagai fokus utama perusahaan. Oleh karena itu, manajemen PT. Hyup Sung Indonesia disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan suportif guna memperkuat loyalitas karyawan, misalnya seperti pemberian apresiasi atas kontribusi karyawan atau tentang kejelasan jenjang karier. Selain itu, perusahaan perlu mendorong motivasi intrinsik dengan memberikan pekerjaan yang menantang dan peluang untuk pengembangan diri karyawan. Untuk meningkatkan efikasi diri, manajemen disarankan untuk menyelenggarakan pelatihan dan pendampingan kerja secara berkelanjutan serta menempatkan karyawan sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki agar karyawan lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Meskipun variabel disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan di dalam penelitian ini, kehadirannya tetap dibutuhkan untuk menjaga aturan dan prosedur yang diterapkan. Disiplin tetap diterapkan sebagai landasan perilaku bekerja yang baik.

Untuk penelitian di masa depan diharapkan mampu memperluas kajian dengan memasukkan variabel tambahan seperti kepuasan kerja ataupun komitmen karyawan yang berpotensi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini bertujuan untuk hasil yang lebih menyeluruh.

Ucapan Terimakasih

Penyusun menyampaikan terimakasih kepada dosen pembimbing atas petunjuk dan pendampingan selama proses penyusunan dan penulisan penelitian ini. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada karyawan PT. Hyup Sung Indonesia yang telah bersedia menjadi responden penelitian. Segala bentuk dukungan dan arahan yang diberikan merupakan bagian penting dalam proses penyelesaian riset ini.

Daftar Pustaka

- Adi Putranto, R., Andikaputra, F. A. T., Pradesa, H. A., & Priatna, R. (2022). Meningkatkan komitmen bagi Aparatur Sipil Negara: Perspektif teori pertukaran sosial dalam akuntabilitas organisasi publik. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 915–926. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.1748>
- Anam, R. K. (2025). Pentingnya Teori Pertukaran Sosial Peter M. Blau Di Era Masyarakat 5.0. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 1(3), 130–148.
- Aryana, A. V., Sumartik, & Abadiyah, R. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir, Kecerdasan Emosional, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Homepage: Sejarah Artikel: Diterima: Januari*, 6. <https://ejournal-fip-ung.ac.id/ojs/index.php/jjem/index116%7C129>
- Ateeq, A., Alzoraiki, M., Milhem, M., & Al-Absy, M. (2023). Impact of employee loyalty on job performance: Mediating role of job satisfaction on the example of Zain company, Bahrain. *Problems and Perspectives in Management*, 21(2), 470–481. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(2\).2023.44](https://doi.org/10.21511/ppm.21(2).2023.44)
- Basyid, A. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. 7(1), 44–49.
- Cahya, A. D., Endarwati, W. D., & Ardinaya, E. K. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Penurunan Upah Pada Masa Pandemi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Karyawan My Tours and Travel). *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(2), 118–129. <https://doi.org/10.22225/we.20.2.2021.118-129>
- Caraka, R. N., & Azis, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di Pt. Polindo Utama Kabupaten Tangerang. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 1(2), 248–254. <https://doi.org/10.59407/jmie.v1i2.373>

- Creswell, J. (2018). *Writing center talk over time: A mixed-method study*.
- Darmawan, A., & Anggelina, Y. (2022). Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 47–56. <https://doi.org/10.32502/jimn.v12i1.5142>
- Darmawan, A., Aprilianingsih, S. D. S., & Suwanto, S. (2022). Pengaruh Semangat, Disiplin, Keselamatan Kesehatan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Cebong Kayuindo. *Derivatif : Jurnal Manajemen*, 16(2), 268–278. <https://doi.org/10.24127/jm.v16i2.1054>
- Deswita, D. F., Fauziyah, S. N., Sekar, G., Oktaviani, N., & Defany Poetri, S. (2025). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK SUMEDANG Dea. *Jurnal Keuangan Dan Manajemen Terapan*, 6(2), 517–525. <https://ejournals.com/ojs/index.php/jkmt>
- Dinda, K. P., Suhairi, & Nursantri, Y. (2025). Pengaruh Kontribusi Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Asn Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Produktivitas Sebagai Variabel Intervening Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 14(01), 405–418.
- Fadzillah, M. R., Yuliana, L., & Perkasa, D. H. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Dasar (SD) Plus Al Huda. *Jurnal Keilmuan Mutli Disiplin*, 3(1), 94–102.
- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023). *Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan SmartPLS 4.0 untuk penelitian empiris*(1st ed.). Penerbit Yoga Pratama.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., & Ringle, C. M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*.
- Harahap, T. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 4(2), 98–109. <https://doi.org/10.47065/tin.v4i2.4232>
- Hendarti, R. (2024). *JUMANSI: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi Medan*. 16–21.
- Hoxha, S., & Ramadani, R. (2024). The Impact of Intrinsic Motivation on the Sustainable Extra-Role Performance with the Mediating Role of Job Engagement. *Sustainability (Switzerland)*, 16(17). <https://doi.org/10.3390/su16177643>
- Lestari, S. (2024). *Dampak Efikasi Diri dan Disiplin Kerja terhadap Karyawan Kinerja dalam Inisiatif Sosiopreneur*. 6(2), 270–284.
- Lestari, S., Watini, S., & Rose, D. E. (2024). Impact of Self-Efficacy and Work Discipline on Employee Performance in Sociopreneur Initiatives. *APTISI Transactions on Technopreneurship*, 6(2), 270–284. <https://doi.org/10.34306/att.v6i2.403>
- Liana, Y., Dwinida, D. H., Andriansyah, A. S., & Djafri, T. (2024). Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trans Indonesia Superkorridor. *Assyarikah: Journal of Islamic Economic Business*, 5(2), 161. <https://doi.org/10.28944/assyarikah.v5i2.1883>
- Liana Yuyuk, Megantoro Willian, & S Didik Priyo. (2023). Loyalitas Karyawan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Lensa Informatika Surabaya. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 20(1), 2023.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Muttaqien, P. F. (2023). *Kajian Literatur Sistematis Teori Pertukaran Sosial dalam Hubungan Dua Arah. Communicative: Jurnal Komunikasi dan Penyiaran Islam*, 4(1), 1–12. 4, 1–12.
- Nirmala, D., Hasibuan, M. Z., Utama, I., Fikri, M. H., & Al-washliyah, U. M. N. (2024). Pengaruh Loyalitas , Komitmen dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTPN IV Pabrik Tobasari Sidamanik Kabupaten Simalungun. 4, 1489–1504.

- Nur Hasanudin, A. S. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BAGIAN GAJI DAN TATA USAHA BIRO UMUM SEKRETARIAT JENDERAL KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA. 3(1), 74–82.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207.
- Overall, J. E., Tonidandel, S., & Starbuck, R. R. (2006). *Rule-of-thumb adjustment of sample sizes to accommodate dropouts in a two-stage analysis of repeated measurements*. 15(1), 1–11. <https://doi.org/10.1002/mp>
- Puncak Joyontono. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Shalva Jakarta*.
- Puspitasari, Y., Malik, N., & Yuliati, U. (2022). *The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance Through Work Procedures As Intervening Variables*. 02(02). <https://doi.org/10.22219/jamanika.v2i02.22041>
- Putri, A. S. (2022). PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN CV. BINTANO SUKSES. 5(1), 45–50.
- Putri, A., Ulhaq, D., Sumartik, S., & Andriani, D. (2025). Pengaruh Rekrutmen , Seleksi , dan Motivasi Intrinsik Terhadap Jambura Journal of Educational Management. *Jambura Journal of Educational Management*, 1(6), 144–160.
- Rais R, M., & Rakhman, L. O. A. (2024). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Buton Mandiri Perdana. *JIDE: Journal Of International Development Economics*, 3(01), 40–64. <https://doi.org/10.62668/jide.v3i01.1109>
- Rambe, A. F., & Waruwu, A. A. (2024). ANALISIS DISIPLIN , MOTIVASI , DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DIVISI OUT BOUND PT JNE EXPRESS CABANG UTAMA MEDAN
Corresponding Author: Nama Penulis: Azli Firmansyah Rambe Perusahaan dapat dihubungkan pada sumber daya manusia yang mencakup de. 5(3), 439–460.
- Rikmaratri, K. Y., Kurniawan, I. S., & Lysander, M. A. S. (2025). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Budaya Organisasi, dan Pertukaran Pemimpin-Anggota terhadap Kinerja Pegawai (The Influence of Intrinsic Motivation, Organizational Culture, and Leader-member exchange on Employee Performance). *Akuntansi Bisnis & Manajemen (ABM)*, 32(1). <https://doi.org/10.35606/jabm.v32i1.1557>
- Rokmah, S., Khojin, N., Harini, D., & Yulianto, A. (2024). Pengaruh Kompetensi Karyawan, Efikasi Diri dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Gedung A PT BIG Kabupaten Brebes). *Jecmer*, 2(3), 67.
- Rumra, A. S., Rahawarin, M. A., & Zacharias, T. (2025). *Pengaruh Integritas Pegawai , Etika Kerja , dan Loyalitas Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Cabang Dinas Pendidikan Menengah dan Pendidikan Khusus Kabupaten Kepulauan Aru*. 6(3), 1771–1783.
- Sanjaya, V., & Desty, W. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group)*. 6(1), 29–45.
- Silo, K. (2025). *Pengaruh Kepribadian , Komitmen Organisasi , dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Desa Mulyorejo*. 4(1), 183–190.
- Sumarjiansyah, N. A., Peristiowati, Y., Sumarji, S., & Setyawan, W. H. (2025). Examining the effects of employee loyalty, work discipline, and intrinsic motivation on employee performance: A case study of Puskesmas in Nganjuk Regency, Indonesia. *International Journal of ADVANCED AND APPLIED SCIENCES*, 12(7), 47–54. <https://doi.org/10.21833/ijaas.2025.07.005>
- Susanti, S. M., & Budiharjo, A. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kecamatan Pekalongan Selatan. *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 226–239.

- Takbir, R. P. T., & Almasdi. (2024). Pengaruh Self Efficacy Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi UKM Perdagangan dan Tenaga Kerja KabupatenPasaman. *Journal Of Sosial Science Research*, 4, 13682–13693.
- Wismawati, K. T., Mashar, R., & Zuhairi, A. (2024). Pengaruh kemampuan komunikasi interaktif dan motivasi intrinsik terhadap kinerja guru prakarya. *Education and Social Sciences Review*, 5(2), 183. <https://doi.org/10.29210/07essr491300>
- Yagil, D., Medler-Liraz, H., & Bichachi, R. (2023). Mindfulness and self-efficacy enhance employee performance by reducing stress. *Personality and Individual Differences*, 207(February), 112150. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112150>
- Yustiana, D., Nur, S., & Jordan, S. (2023). Pengaruh Efikasi Diri , Kompetensi , Dan Komunikasi Organisasi. 7(1), 1042–1047.
- Zulfikri, K. (2022). Pengaruh Loyalitas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT TIKI Palembang. 4, 4733–4745.