

Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Melalui Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus

Darwanto

Program Studi Manajemen, Universitas Muria Kudus

Email korespondensi: 201711520@std.umk.ac.id

Received: 31-7-2022

Reviewed: 12-08-2022

Accepted: 18-08-2022

Published: 19-09-2022

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of individuals, and the work environment on work loyalty through motivation as a mediating variable at the Department of Public Works and Spatial Planning, Kudus Regency. The object of research at the Department of Public Works and Spatial Planning of Kudus Regency was used as research, so that data collection used questionnaires, so that it was a source of data in the form of primary data which was the result of distributing questionnaires and secondary data about the description of the object of research, the research sample was 111 respondents. Data processing using the computer program SEM AMOS Version 23. The results of the data analysis carried out can be concluded (1) There is a positive and significant effect of individual characteristics on the motivation of the Public Works and Spatial Planning Office of Kudus Regency. (2) There is a positive and significant effect of the work environment on the motivation of the Public Works and Spatial Planning Office of Kudus Regency (3) There is a positive and significant effect of individual characteristics on work loyalty at the Kudus Regency Public Works and Spatial Planning Office (4) There is a positive and significant influence work environment on work loyalty at the Office of Public Works and Spatial Planning in Kudus Regency (5) There is a positive and significant effect of work motivation on work loyalty at the Department of Public Works and Spatial Planning in Kudus Regency.

Keywords: individual characteristics, work environment, work loyalty, motivation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas melalui motivasi sebagai variabel mediasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus. Objek penelitian pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus dijadikan sebagai tempat penelitian, sehingga pengumpulan data menggunakan kuisioner, dan sumber data berupa data primer

yang merupakan hasil penyebaran angket dan data sekunder tentang gambaran mengenai objek penelitian, sampel penelitian sebanyak 111 responden. Pengolahan data menggunakan komputer program SEM AMOS Versi 23. Hasil analisis data yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan (1) Ada pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu terhadap motivasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus. (2) Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus (3) Ada pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu terhadap loyalitas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus (4) Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap loyalitas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus (5) Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap loyalitas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus.

Kata kunci: karakteristik individu, lingkungan kerja, loyalitas kerja, motivasi

A. PENDAHULUAN

Setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia adalah harta atau aset paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh manusia (Ardana, 2015:3).

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi agar dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajemennya, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya mengakui pentingnya efisien dan efektivitas kerja, namun juga mengakui pentingnya nilai pegawai, karena salah satu elemen pokok dalam organisasi adalah kemampuan pegawai yang memberikan upaya secara nyata pada sistem kerjasama organisasi (Nongkeng, 2015:78).

Pendapat serupa juga dinyatakan oleh (Voon et al, 2015:65) bahwa pegawai merupakan aset paling penting bagi organisasi dan organisasi harus memiliki pemimpin yang mampu memimpin dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi ialah dengan cara memberdayakan setiap pegawai seoptimal mungkin, serta mempertahankan pegawai agar dapat mewujudkan setiap visi dan misi yang menjadi tujuan organisasi (Kabene, 2015:63).

Bekerja bukan hanya sekedar memperoleh penghasilan dan mengejar kekayaan, akan tetapi dalam bekerja juga harus dilandasi dengan norma dan aturan yang ada dalam tempat

bekerja. Organisasi merekrut para pegawai untuk bergabung ke dalam organisasi dengan tujuan agar pegawai dapat bekerja secara sungguh-sungguh dan memiliki komitmen yang tinggi demi kemajuan organisasi itu sendiri. Menurut Istijanto (2016:85) mengemukakan komitmen pegawai terhadap organisasi ditunjukkan melalui kesetiaan dan loyalitas. Seorang pegawai yang memiliki sikap loyalitas, apapun yang didapat ia akan bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya. Poerwadarminta (2015) mengatakan Loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang baik.

Sumber Daya Manusia merupakan aset besar untuk kelangsungan hidup perusahaan saat ini maupun di masa yang akan datang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama bagi setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan atau proses kerja perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka dibutuhkan karyawan yang bekerja secara efisien dan efektif sehingga, memberikan kinerja yang baik. Dan supaya karyawan dapat memberikan kinerja yang baik maka perusahaan dapat memberikan dukungan baik melalui Karakteristik Individu, serta Lingkungan Kerja Karyawan. Pengertian Karakteristik Individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya.

B. TELAAH PUSTAKA

Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu (Ratih Hurriyati, 2015:96). Karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi (Robbins, 2016:58).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja (Supriadi dalam Widdi Ega Rukmana, 2014:32). Berdasarkan teori tersebut maka dapat diambil pengertian bahwa keadaan lingkungan sekitar para pegawai bekerja merupakan tempat yang menentukan para pegawai dalam bekerja perlu diciptakan suatu lingkungan yang kondusif yang dapat menentramkan dan dapat membuat betah pegawai dalam bekerja.

Motivasi

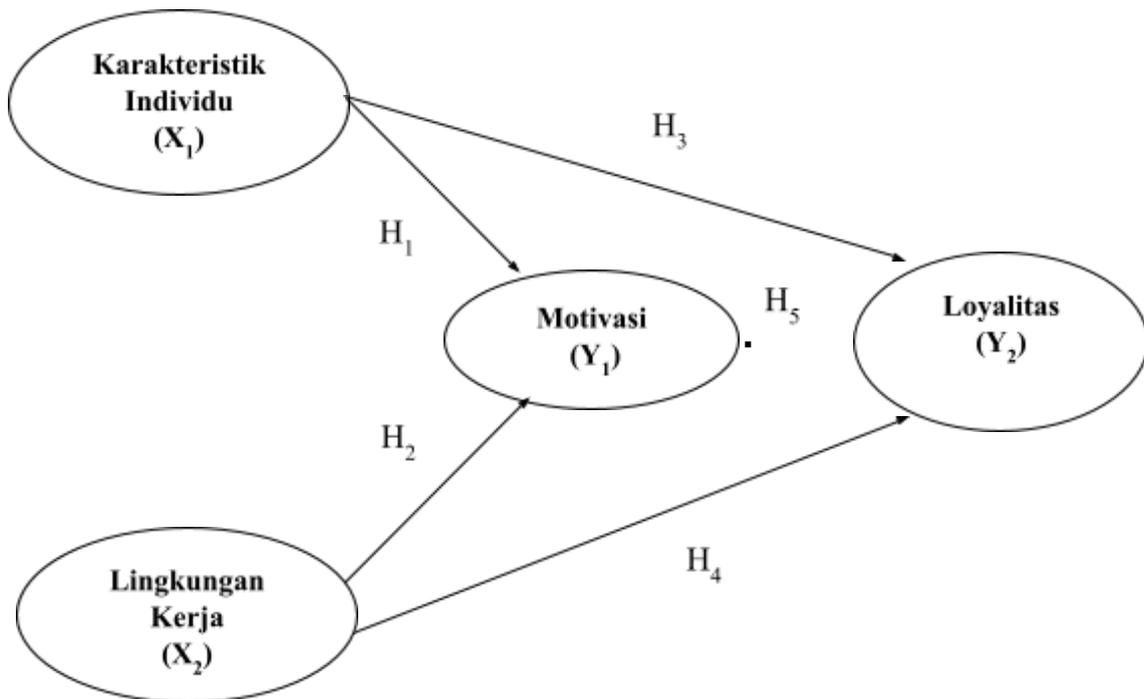
Motivasi kerja pegawai memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi, baik organisasi komersial maupun organisasi publik, karena motivasi dapat mempengaruhi tingkat produktivitas, kualitas kerja, komitmen pegawai pada organisasi dan budaya kerja. Makalah yang ditulis oleh Lembaga Management Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia (2014:37). Motivasi adalah suatu proses merupakan suatu proses dimana seseorang bertingkah laku mencapai suatu tujuan untuk memenuhi kebutuhannya.

Loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan pegawai membela organisasi atau korps dari tindakan yang merugikan organisasi atau korpsnya (Hasibuan, 2018:62). Dari penjelasan di atas umumnya menyatakan bahwa loyalitas merupakan bentuk kesetiaan/pengabdian seseorang terhadap pekerjaannya. Loyalitas perlu ditumbuhkan dan dipelihara secara terus menerus, loyalitas dapat mencakup loyalitas terhadap pekerjaan, rekan kerja dan loyalitas terhadap organisasi, dengan demikian akan timbul solidaritas sosial yang tinggi pada akhirnya akan meningkatkan efektifitas organisasi.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Agar penulisan dalam penelitian ini lebih jelas, maka akan diperjelas dengan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Sumber: Ilhamy & Armanu, (2021); Jean Scheller-Sampson (2018), (Omar, M. W., & Jusof, K. (2016), Duncan, N. N., et.al (2016), Nuchcheddy, (2018), Ibino, S. et. (2017)

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Teoritis

C. METODE PENELITIAN

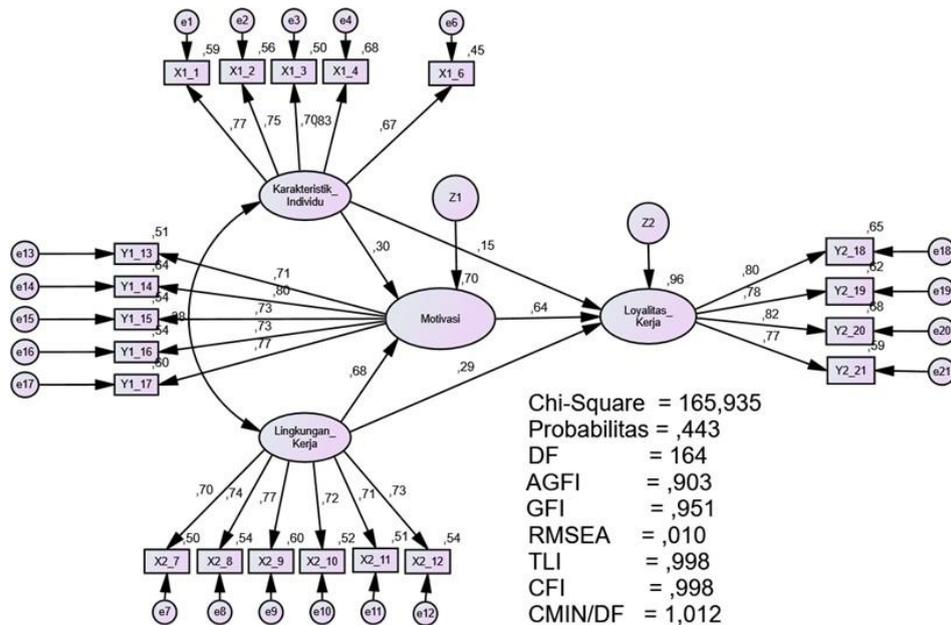
Obyek penelitian pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus dijadikan penelitian, sehingga pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga sumber data berupa data primer yang merupakan hasil penyebaran angket dan data sekunder tentang gambaran mengenai objek penelitian, pengolahan data menggunakan komputer program SEM AMOS Versi 23 yang digunakan untuk mencari uji hipotesis dan uji Determinan

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Faktor Konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*)

Analisis konfirmatori digunakan untuk menguji sebuah konsep yang dibangun dengan menggunakan beberapa indikator terukur. Uji kesesuaian model konfirmatori diuji menggunakan Goodnes-of-Fit Index yang meliputi Chi-Square, probability, RMSEA, GFI,

CFI, TLI dan CMIN/DF. Hasil analisis konfirmatori dari kelima variabel penelitian eksogen yang terdiri dari karakteristik individu dan lingkungan kerja dan variabel endogen terdiri dari motivasi dan loyalitas akan dijelaskan sebagai berikut:



Sumber: Hasil Analisis, 2021

Gambar 2
Full model Structural Equation Modelling

Pengujian Hipotesis

Besarnya pengaruh langsung (direct effect) berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, terlihat bahwa hasil estimasi nilai-nilai parameter pengaruh langsung antar variabel eksogen dengan variabel endogen adalah seperti tampak pada Tabel 1.

Tabel 1

Hasil Estimasi *Direct Effect*

			Estimate	S.E.	C.R.	P
Motivasi	<---	Karakteristik_Individu	0,275	0,082	3,338	0,000
Motivasi	<---	Lingkungan_Kerja	0,611	0,110	5,562	0,000
Loyalitas	<---	Karakteristik_Individu	0,120	0,057	2,124	0,034
Loyalitas	<---	Lingkungan_Kerja	0,231	0,088	2,620	0,009
Loyalitas	<---	Motivasi	0,561	0,124	4,533	0,000

Sumber: Data yang diolah, 2021

Uji Hipotesis 1

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa karakteristik individu mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang hal ini dibuktikan dengan nilai CR sebesar $3,338 > 1,96$ dan Sig sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Karakteristik individu yang semakin baik mengakibatkan motivasi semakin meningkat. Disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh terhadap motivasi maka didapatkan bukti empiris yang menyatakan bahwa ada hubungan signifikan positif dan mendukung tentang adanya hubungan antara karakteristik individu terhadap motivasi Ini berarti ketika karakteristik individu naik maka motivasi akan mengalami kenaikan dan sebaliknya.

Uji Hipotesis 2

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang hal ini dibuktikan dengan nilai CR sebesar $5,562 > 1,96$ dan Sig sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Lingkungan Kerja yang semakin baik mengakibatkan motivasi semakin meningkat. Disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja maka didapatkan bukti empiris yang menyatakan bahwa ada hubungan signifikan positif dan mendukung tentang adanya hubungan antara lingkungan kerja terhadap motivasi Ini berarti ketika lingkungan kerja naik maka motivasi akan mengalami kenaikan dan sebaliknya.

Uji Hipotesis 3

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa karakteristik individu mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang hal ini dibuktikan dengan nilai CR sebesar $2,124 > 1,96$ dan Sig sebesar $0,034 < 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap loyalitas. Karakteristik individu yang semakin baik mengakibatkan loyalitas semakin meningkat. Disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh terhadap loyalitas maka didapatkan bukti empiris yang menyatakan bahwa ada hubungan signifikan positif dan mendukung tentang adanya hubungan antara karakteristik individu terhadap loyalitas Ini berarti ketika karakteristik individu naik maka loyalitas akan mengalami kenaikan dan sebaliknya.

Uji Hipotesis 4

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang hal ini dibuktikan dengan nilai CR sebesar $2,620 > 1,96$ dan Sig sebesar $0,009 < 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas . Lingkungan kerja yang semakin baik mengakibatkan loyalitas pegawai semakin meningkat. Disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas maka didapatkan bukti empiris yang menyatakan bahwa ada hubungan signifikan positif dan mendukung tentang adanya hubungan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas. Ini berarti ketika lingkungan kerja naik maka loyalitas akan mengalami kenaikan dan sebaliknya.

Uji Hipotesis 5

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang hal ini dibuktikan dengan nilai CR sebesar $4,533 > 1,96$ dan Sig sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas. Motivasi yang semakin baik mengakibatkan loyalitas semakin meningkat. Disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap loyalitas maka didapatkan bukti empiris yang menyatakan bahwa ada hubungan signifikan positif dan mendukung tentang adanya hubungan antara motivasi terhadap loyalitas.

Hasil *Direct Effect*, *Indirect Effect* dan *Total Effect*

Analisis pengaruh dilakukan untuk menganalisis kekuatan pengaruh antar konstruk baik pengaruh yang langsung, tidak langsung, dan pengaruh totalnya. Efek langsung (*direct effect*) tidak lain adalah koefisien dari semua garis koefisien dengan anak panah satu ujung. Efek tidak langsung (*indirect effect*) adalah efek yang muncul melalui sebuah variabel antara. Efek total (*total effect*) adalah efek dari berbagai hubungan, tampak pada tabel berikut.

Tabel 2
Direct Effect, Indirect Effect dan Total Effect

	Pengaruh Langsung (<i>Direct Effects</i>)	Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect Effects</i>)	Pengaruh Total (<i>Total Effects</i>)
Karakteristik Individu - Loyalitas melalui Motivasi	0,151	0,194	0,344
Lingkungan Kerja – Loyalitas melalui Disiplin	0,294	0,436	0,729

Sumber: Data yang diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa motivasi mampu menambah atau memperkuat pengaruh langsung antara karakteristik individu terhadap loyalitas melalui motivasi dengan total pengaruh tidak langsung lebih besar pengaruh langsung yaitu $0,194 > 0,151$. Motivasi mampu menambah atau memperkuat pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap loyalitas melalui motivasi dengan total pengaruh tidak langsung lebih besar pengaruh langsung yaitu $0,436 > 0,294$.

E. KESIMPULAN

Dari hasil analisis data yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut ini:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu terhadap motivasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus, artinya bahwa meningkatkan karakteristik individu akan memberikan dampak pada peningkatan motivasi kerja.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus, artinya bahwa

meningkatkan lingkungan kerja akan memberikan dampak pada peningkatan motivasi kerja.

3. Ada pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu kerja terhadap loyalitas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus, artinya bahwa meningkatkan karakteristik individu akan memberikan dampak pada peningkatan loyalitas kerja.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja kerja terhadap loyalitas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus, artinya bahwa meningkatkan lingkungan kerja akan memberikan dampak pada peningkatan loyalitas kerja ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap loyalitas pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kudus, artinya bahwa meningkatkan motivasi kerja akan memberikan dampak pada peningkatan loyalitas kerja.

Berdasarkan kesimpulan, maka beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Jawaban paling lemah pada variabel karakteristik individu terdapat pada indikator mengenai kreatif, oleh karena itu saran memanfaatkan beragam ide dari para pegawai juga merupakan cara meningkatkan kreativitas yang bisa dilakukan oleh instansi. Ketika instansi sedang menjalani rapat, pastinya akan ada berbagai ide kreatif yang muncul dari para anggota organisasi.
2. Jawaban paling lemah pada variabel lingkungan kerja terdapat pada pencahayaan di tempat kerja, oleh karena itu untuk meningkatkan intensitas pencahayaan ruang kerja sebaiknya menggunakan sumber penerangan yang terang dan dapat memberikan kenyamanan saat proses berlangsungnya penyelesaian pekerjaan.
3. Jawaban paling lemah pada variabel motivasi terdapat pada hadiah dan kompensasi, oleh karena itu disarankan meninjau kembali proses pemberian hadiah dan kompensasi agar dapat meningkatkan kinerja seperti kompensasi diberikan berdasarkan hasil capaian kinerja karyawan.
4. Penelitian selanjutnya yang perlu menambahkan variabel eksogen seperti partisipasi kerja, pemberdayaan dan budaya kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Maulana. (2015). *Sistem Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empa.
- Akhigbe, O. J., & Ifeyinwa, E. E. (2017), Compensation and Employee Loyalty Among Health Workers in Nigeria. *Archives of Business Research*, 5(11), 1-13.
- Ardana, dkk. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Augusty, F. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: FEB Undip.
- Bangun. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Donoqhue Puline. (2019). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fajar & Heru. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar. Meraih Keunggulan Bersaing. Edisi Pertama*, Yogyakarta.
- Flippo, E. (2017). *Personel Management (Manajemen Personalia), Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S.* Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program AMOS SEM. 25.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamalik. (2015). *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hameed, Abdul et. al. (2016). Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan), *International Journal of Business and Social Science*, 5(2), 1-19.
- Hardiant, I. (2016). Pengaruh karakteristik pribadi dan komitmen organisasi terhadap loyalitas pegawai negeri Sipil Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu, *JOM Fekon*, 1(2), 1-19.
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Ranupandojo, & Husnan, S. (2015). *Manajemen Personalia, Edisi Keempat*, Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hurriyati. (2015). *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Bandung: Alfabeta.

- Husni, Musnadi, S., & Faisal. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan di Provinsi Aceh (Studi Kasus pada Rutan Klas IIB Banda Aceh dan Rutan Klas II B Jantho), *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Unsyiah*, 2(1), 1-19.
- Istijanto. (2016). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Lea A. S., & Wibawa, I M. A. (2018). Pengaruh dan Lingkungan Kerja Pada Loyalitas Pegawai, *E Jurnal Manajemen*. 1(2), 1-10.
- Manulang. (2015). *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*, Jakarta: Gajah Mada Press.
- Mathis, L., Robert, & Jackson, H. J. (2016). *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Morrison, E.W., (2018). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*. 22, 226-256.
- Mulyadi, (2015), *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*, Salemba Empat, Jakarta.
- Nitisemito, A. S. (2017). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber. Daya. Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas*. Jakarta: Ghalia.
- Nongkeng, Hasan., dkk, (2016), Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen Organisasional terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Dosen (Persepsi Dosen Dipekerjakan PTS KopertisWilayah IX Sulawesi di Makassar). *Skripsi*, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Publik Makassar
- Omar, M. W., Jusoff, K., & Hussin, H. (2016). Employee Motivation and its Impact on Employee Loyalty. *World Applied Sciences Journal*, 8(7), 871-873
- Puspitasari, E. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai pada PT. Tiga Serangkai Surakarta, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 1(2), 1-8.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, (2016), *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Index
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid*. Jakarta: Salemba Empat.
- Said A., & Emil. M., (2018), Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Motivasi Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Jambi, *Jurnal Manajemen dan Sains*. 4(1), 42-50

- Sardi, O., & Asmawi, M. (2016). The Effect of Compansation, Empowerment, And Job Satisfaction On Employee Loyalty. *Onsardi, IJSRM Volume 05 Issue 12 Hal 1-10.*
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Simamora. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sudimin. (2015). *Manajemen & Usahawan Indonesia. Whistleblowing, Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik*.
- Sugiarti, E. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Cikokol, *Jurnal Disrupsi Bisnis*. 1(2), 1-13.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Sutriasig, K. S. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan pada PT. Plasa Telkom Group Singaraja, *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(1), 1-10.
- Titus, Tuty, & Dominius. (2017). Pengaruh Pemberdayaan Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Loyalitas menyimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 6(2), 1-19.
- Trianasari. (2016). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Insentif dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Kerja*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Umar. (2018). *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Bandung: Gramedia Pustaka.
- Upasana. (2018). Influence of Compensation on Employee Loyalty to Organization. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*. 4(1), 367-373.
- Utomo. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Ardana Media.
- Voon et al. (2015). The influence of leadership styles on employees' job satisfaction in public sector organizations in Malaysia. *International Journal of Business, Management and Social Sciences*, 2(1), 24-32.
- Wursanto. (2019). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.