

Analysis Of The Factors That Determine Employee Loyalty In PDAM Palopo City

Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Loyalitas Karyawan Pada PDAM Kota Palopo

Nabila Dewa Yuni^{*}, Adil Adil², Ahmad Suhardi³

Universitas Muhammadiyah Palopo^{1,2,3}

adilbasiradil@gmail.com¹, ahmadsuardi@umpalopo.ac.id², Nabiladewa02@gmail.com³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the factors that determine employee loyalty. This research was conducted at the PDAM Palopo City office with data collection carried out by distributing questionnaires to all employees at the PDAM Palopo Office Office. As for the respondents in this study there were 124 respondents as samples in this study using a sampling technique in the form of saturated or census sampling methods. Data collection method using a questionnaire. The variables in this study are the X variable and the Y variable. The X variable is competence, responsibility, discipline and participation while the Y variable is employee loyalty. The data testing technique used is to test the validity and reliability of the variables. Based on the results of the research hypothesis, hypothesis testing uses the Structural Equation Model technique. Based on the results of the study, it shows that competence has a significant and significant effect on employee loyalty. Responsibility has no significant effect on employee loyalty. Meanwhile, discipline and participation have no effect on employee loyalty

Keywords: Competence, Responsibility, Discipline, Participation, Employee Loyalty

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis faktor-faktor yang menentukan loyalitas karyawan. Penelitian ini dilakukan di kantor PDAM Kota Palopo dengan pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan di Kator PDAM Kota Palopo. Adapun responden dalam penelitian ini terdapat 124 responden sebagai sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik pengambilan sampel berupa metode sampling jenuh atau sensus. Metode pengambilan data dengan menggunakan kuesioner. Adapun variabel dalam penelitian ini yaitu variabel X dan variabel Y. adapun variabel X yaitu kompetensi, tanggung jawab, disiplin dan partisipasi sedangkan variabel Y yaitu loyalitas karyawan. Teknik pengujian data yang digunakan adalah uji validitas dan realibilitas variabel. Berdasarkan hasil hipotesis penelitian, pengujian hipotesis menggunakan teknik Struktural Equation Model. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Tangung jawab tidak berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan disiplin dan partisipasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Kata Kunci: Kompetensi, Tanggung Jawab, Disiplin, Partisipasi, Loyalitas Karyawan

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia tidak terlepas dari keberhasilan perusahaan karena setiap perusahaan pasti menginginkan perusahaannya berhasil. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia (SDM) perusahaan akan dapat mencapai tujuannya. manusia memiliki kedudukan yang sangat penting jika dilihat zaman sekarang ini. Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting untuk pengendali dan pengelolaan perusahaan.

Perusahaan tentunya harus memanfaatkan potensi SDM dengan sebaik-baiknya sehingga secara optimal mampu memberikan output yang baik. Tanpa adanya faktor manusia seluruh sumber daya perusahaan tidak dapat dimanfaatkan dan dikelola dengan baik. Individu yang memberikan jasa pada suatu perusahaan akan berjalan dengan lancar dan mendapat

perhatian serta imbalan yang seimbang. Potensi sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dimanfaatkan sebaik-baiknya (Lumiu, 2019).

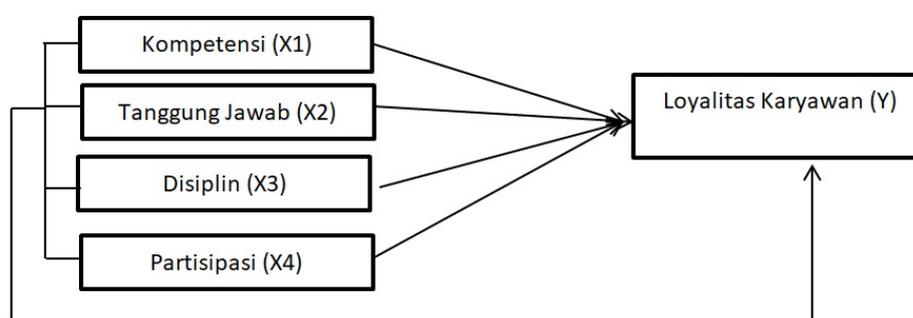
Perkembangan teknologi membawa pengaruh yang signifikan terhadap ekonomi dan bisnis terutama dalam persaingan usaha yang kompetitif. Menurut Habib et al., (2020) manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian yang dilanjutkan dengan pelaksanaan yang disertai dengan pengawasan terhadap apa yang sudah direncanakan demi tercapainya tujuan organisasi. Dalam bidang usaha, dengan melakukan manajemen sumber daya manusia yang baik akan terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, produktif dan bisa di andalkan.

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat vital dan bertindak sebagai pembuat keputusan, pemrakarsa, dan penentu bagi keberlangsungan hidup perusahaan. Seiring dengan perkembangan global dan semakin ketatnya persaingan bisnis akan menimbulkan pengelolaan perusahaan yang profesional. Manajemen perusahaan hendaknya selalu meningkatkan kinerja organisasi agar dapat tetap bersaing di tengah persaingan bisnis yang ketat. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan. Kinerja karyawan dilihat dari loyalitas para karyawan pada suatu perusahaan (Habib et al., 2020).

Karyawan merupakan kunci sukses atas bertumbuhnya dan suksesnya perusahaan. Perusahaan dapat bersaing dengan adanya karyawan yang berkualitas. Loyalitas yang ditinggi akan menentukan kualitas dari karyawan dan akan membawa perusahaan beroperasi secara aktif, efektif dan efisien. Menurut Sukmana (2016) perusahaan yang memiliki karyawan loyalitas dilihat dari: (a) karyawan mempunyai kepedulian yang tinggi, (b). memiliki rasa kepemilikan terhadap perusahaan, (c) tetap bertahan dalam perusahaan, (d) meningkatkan kinerja perusahaan, (e) memiliki motivasi kerja yang tinggi, (f) mampu bekerja sama dalam perusahaan.

Loyalitas karyawan dalam perusahaan sangat dibutuhkan karena sebab dengan adanya loyalitas menjadi pengukuran sejauh mana kesetiaan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Untuk itu sangat diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur yang dijadikan sebagai acuan dalam penentuan loyalitas karyawan. Banyak faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan loyalitas karyawan diantaranya kompetensi, tanggung jawab, disiplin dan partisipasi.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

H1 = Kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas karyawan

H2 = Tanggung jawab tidak berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas karyawan

H3 = Disiplin tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan

H4 = Partisipasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan

2. Metode Penelitian

Metode ilmiah dalam melihat data yang valid dan tidak valid disebut metode penelitian. Tujuannya adalah untuk menemukan data yang valid, kemudian mengembangkan dan mendemonstrasikan pengetahuan tertentu yang dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini ialah survey. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner untuk mengumpulkan data mengenai indikator variable penelitian serta populasi sampel yang diteliti.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada kantor perusahaan daerah air minum (PDAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo yang berlokasi di jalan Pong Simpín No. 14 murante, kecamatan Mungkajang, Kota Palopo, Sulawesi Selatan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Seluruh elemen yang akan dimanfaatkan sebagai area generalisasi adalah populasi (Sugiyono, 2019). Seluruh pokok bahasan yang perlu diselidiki dan diukur adalah unsur populasi. Populasi penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Sampel adalah sebagian dari jumlah atau karakteristik populasi dalam suatu penelitian. Karyawan di Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mangkaluku Kota Palopo menjadi sampel penelitian ini. Metode pengambilan sampel jenuh atau sensus digunakan untuk memilih sampel untuk penelitian ini. Karena sampelnya sangat kecil, metode sampling jenuh atau sensus mencakup semua anggota populasi.

Analisis Data Metode analisis

Analisis data peneliti menggunakan analisis linier berganda dengan perangkat lunak Smart PLS, uji statistik deskriptif, uji kualitas data, dan uji hipotesis. Smart PLS adalah perangkat lunak pengolah data yang menggunakan metode model persamaan struktural (SEM). *partial least squares* (PLS).

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian

Dalam penelitian ini, karakteristik yang diamati dari responden adalah usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir

Tahapan Evaluasi Outer Mode

Dalam penilaian outer model digunakan persamaan struktural dengan kriteria penilaian sebagai berikut: validitas konvergen dan validitas diskriminan. Prinsip validitas konvergen menyatakan bahwa variabel manifes dalam konstruk iharus memiliki derajat hubungan yang tinggi.

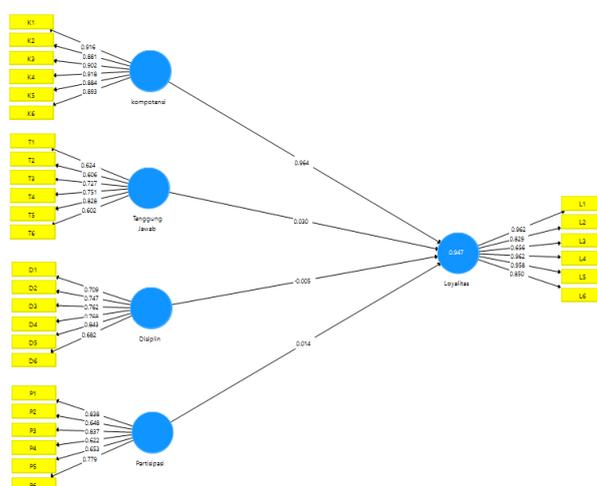
Kriteria yang digunakan dalam pengujian konvergen validitas yaitu dengan membandingkan *nilai faktor loading* dengan nilai *ketentuan umum (rule of thumb)* di mana nilai loading factor > 0.60 , selanjutnya membandingkan nilai AVE dengan nilai *ketentuan umum rule of thumb* di mana nilai AVE > 0.50 . Selanjutnya pengujian diskriminan validitas dengan asumsi bahwa square root AVE $>$ hubungan antar variabel laten pada model penelitian (Hamid, 2020).

Tabel 1. Gambaran Umum Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah	%
Usia		
≤ 20 Tahun	2	1,7
21-25 Tahun	25	20,1
26-30 Tahun	49	39,6
31-35 Tahun	35	28,2
36-40 Tahun	13	10,4
Jumlah	124	100
Jenis Kelamin		
Perempuan	74	59,7
Laki-Laki	50	40,3
Jumlah	124	100
Pendidikan Terakhir		
SD/MI	0	-
SMP/MTs	2	1,7
SMA/SMK/MA	20	16,1
D3	22	17,7
S1-S3	80	64,5
Jumlah	90	100

Sumber : *Karakteristik Responden*

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa usia karyawan lebih dominan berusia 26-30 tahun sebesar 39,6%. Selanjutnya pada jenis kelamin dominan pada jenis kelamin perempuan sebanyak 74 orang atau sebesar 74%. Selanjutnya pada pendidikan terakhir karyawan dominan S1-S3 sebanyak 80 orang atau 64,5%.



Gambar 2. Evaluasi Outer Model

Untuk nilai *convergent validity* (Gambar 2) di mana diperoleh besaran nilai *factor loading* untuk setiap konstruk. Untuk kompetensi terdapat enam indikator yaitu K1= 0.916, K2 = 0.881, K3= 0.902, K4= 0.918, K5=0.884, dan K6 = 0.893; tanggung jawab T1 = 0.624, T2= 0.606, T3= 0.727, T4= 0.751, T5= 0.829 dan T6 = 0.602; disiplin D1 = 0.709, D2= 0.747, D3= 0.762, D4= 0.768, D5= 0.849 dan D6 = 0.682; partisipasi P1 = 0.838, P2= 0.648, P3= 0.837, P4=

0.622, P5= 0.659 dan P6 = 0.779 selanjutnya untuk loyalitas karyawan L1 = 0.962, L2= 0.829, L3= 0.656, L4= 0.962, L5= 0.958 dan L6 = 0.850, di mana nilai *loading factor* untuk keseluruhan konstruk > 0.60. Selanjutnya besaran pada nilai AVE kompetensi = 0.808; tanggung jawab= 0.483, disiplin = 0.568, partisipasi= 0.541; dan loyalitas ikaryawan = 0.769; di mana keseluruhan dari nilai AVE > 0.50.

Tabel 2. Kolerasi Variabel Laten dan Square Root (AVE)

	Disiplin	Loyalitas	Partisipasi	Tanggung Jawab	kompotensi	AVE	akar kuadrat (square root) AVE
Disiplin	1	0.213	0.53	0.589	0.2	0.568	0.754
Loyalitas	0.213	1	0.171	0.277	0.973	0.769	0.877
Partisipasi	0.53	0.171	1	0.241	0.158	0.541	0.736
Tanggung Jawab	0.589	0.277	0.241	1	0.256	0.483	0.695
tensi	0.2	0.973	0.158	0.256	1	0.808	0.899

Sumber: *Output Smartpls,2023*

Dilihat dari Tabel 2 telah memenuhi persyaratan, yang dimana square Root AVE > hubungan antara konstruk laten. Kompetensi memiliki nilai Square Root AVE sebesar 0.899 > 0,200; 0.973; 0.158; dan 0.256 (kolom kompetensi tabel 2 dengan memperhatikan ke bawah), tanggung jawab memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar 0.695 > 0.589; 0.277; 0.241; dan 0.256 (kolom tanggung jawab tabel 2 dengan memperhatikan ke bawah), untuk disiplin memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar 0.754 > 0.213; 0.530; 0.589; dan 0.200 (kolom disiplin tabel 2 dengan memperhatikan ke bawah), selanjutnya untuk loyalitas memiliki nilai akar kuadrat AVE > sebesar 0.877 > 0.213; 0.171; 0.277; dan 0.973 (kolom loyalitas tabel 2 dengan memperhatikan ke bawah).

Tabel 3. Evaluasi Outer Model

Variabel Indikator/Item	Loading factor	Average AVE)	Variance(Composite Reliability
Disiplin				
D1	0.709	0.568		0.887
D2	0.747			
D3	0.762			
D4	0.768			
D5	0.843			
D6	0.682			
Kompotensi				
K1	0.916	0.808		0.962
K2	0.881			
K3	0.902			
K4	0.918			
K5	0.884			
K6	0.893			
Loyalitas				
L1	0.962	0.769		0.951
L2	0.829			
L3	0.656			
L4	0.962			
L5	0.958			
L6	0.85			

Partisipasi			
P1	0.838		
P2	0.648		
P3	0.837	0.541	0.874
P4	0.622		
P5	0.653		
P6	0.779		
Tanggung Jawab			
T1	0.624		
T2	0.606		
T3	0.727	0.483	0.847
T4	0.751		
T5	0.828		
T6	0.602		

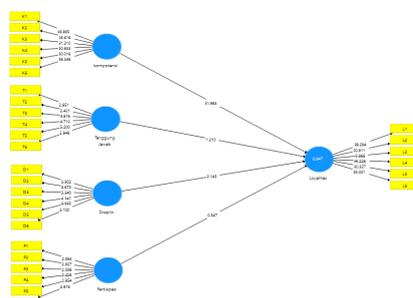
Sumber: *Output Smartpls,2023*

Uji Realibilitas Dan Outer Model

Adapun tahapan setelah uji validitas yaitu dengan melakukan uji reliabilitas pada *outer model*, di mana dalam uji reliabilitas bermaksud untuk memberikan pembuktian dari segi konsistensi tingkat akurasi serta ketepatan instrumen dalam mengembangkan dan mengukur konstruk. Dari hasil pengujian diperoleh nilai *composite reliability* untuk ikompetensi (0.962); tanggung jawab (0.847); disiplin (0.887); partisipasi (0.874) dan oyalitas (0.951); di mana keseluruhan memiliki nilai > 0.70 dari nilai *composite reliability*.

Tahap Evaluasi Inner Model

Mengenai tahap evaluasi inner model, ada dua langkah iyng dilakukan untuk mengevaluasi inner model. Langkah pertama melibatkan memperhatikan nilai signifikansi teknik bootstrap dan nilai R square (koefisien determinasi). Tabel 5 dan Gambar 3 menunjukkan hasil analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dengan metode bootstrapping.



Gambar 3. Pengukuran Inner Model

Tabel 4. R Square / keofisien deteminasi

	R Square/ Kofisien determidasi	Probability Value
Loyalitas	0.974	0

Sumber: *Output Smartpls 2023*

Evaluasi pada Nilai R Square

Saat mengevaluasi inner model, nilai yang digunakan adalah nilai R Square. Kriteria R Square memiliki batas sebesar 0,25 yang termasuk dalam kategori lemah, 0,50 yang termasuk dalam kategori sedang, dan 0,75 yang termasuk dalam kategori kuat (Hamid, 2020).

Data yang digunakan untuk menghitung estimasi pada (Tabel 4) berasal dari fakta bahwa R Square digunakan untuk setiap variabel dalam model. Variabel loyalitas karyawan memiliki nilai sebesar 0,974 yang dapat diartikan sebagai Svariabel kompetensi, tanggung jawab, disiplin, dan partisipasi pada model yaitu sebesar 97,4 persen (kategori kuat).

Tabel 5. Uji hipotesis

	Kofesien Jalur		T Statistik		P Values		Hasil	
	Langsun g/Direc	Tidak Langsung / Indirect	Langsun g/Direc	Tidak Langsung/ Indirect	Langs ung/D irec	Tidak Langs ung/ Indire ct	Langsung/ Direc	Tidak Langs ung/ Indire ct
H 1 Kompetensi-> Loyalitas	0.964	-	61.963	-	0.000	-	Setujuh	-
H 2 Tanggung Jawab-> Loyalitas	0.03	-	1.21	-	0.229	-	Setujuh	-
H3 Disiplin-> Loyalitas	-0.005	-	0.145	-	0.885	-	Setujuh	-
H4 Partisipasi-> Loyalitas	0.014	-	0.547	-	0.586	-	Setujuh	-

Keterangan: * signifikan secara statistik pada 5 persen.

Sumber: Output Smartpls,2023

Evaluasi Nilai Signifikansi

Pengamatan untuk penilaian tahapan evaluasi nilai signifikansi dapat dilihat dari besaran nilai yang ditunjukkan oleh *path coefficient*. Di mana pada tahapan ini menggunakan teknik perhitungan *bootstrapping* (Tabel 5). Berdasarkan pada hasil *path coefficient* (koefisien jalur) maka hasil untuk hipotesis pertama (H1) yaitu di mana kompetensi secara langsung memiliki pengaruh dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di mana nilai signifikan $0.00 < 0.05$, untuk selanjutnya untuk perolehan nilai T yang menunjukkan nilai sebesar $61.963 >$ dibandingkan dengan 1.65.

Kemudian untuk hipotesis kedua (H2) tanggung awab pengaruhnya pada loyalitas karyawan tidak berpengaruh dan signifikan, di mana nilai signifikan hitung $0.229 > 0.05$, selain nilai signifikan perolehan T statistik yang menunjukkan nilai $1.21 >$ dibandingkan dengan 1.65.

Untuk hipotesis ke tiga (H3) yaitu di mana disiplin tidak berpengaruh dan signifikan secara langsung pada loyalitas karyawan di mana nilai signifikan $0.885 > 0.05$, selanjutnya

untuk perolehan nilai T statistik menunjukkan nilai $1.145 >$ dibandingkan dengan 1.65 . selanjutnya, pada hipotesis ke empat (H4) yaitu di mana partisipasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di mana besaran nilai signifikan $0.586 < 0.05$, kemudian untuk perolehan nilai T statistik menunjukkan nilai $0.547 <$ dibandingkan dengan 1.65 .

Hasil pengujian hipotesis yang disajikan pada Tabel 5 menunjukkan bahwa hasil penelitian ini dapat menunjukkan bahwa kerangka konseptual yang diajukan dapat memberikan gambaran hasil mengenai analisis faktor-faktor yang menentukan loyalitas karyawan.

Kompetensi terhadap Loyalitas Karyawan

Informasi yang diperoleh dari hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Terbukti bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan perusahaan. Secara sederhana konsep kompetensi adalah cara yang baik yang dilakukan untuk memecahkan perilaku dan membantu menyelesaikan dan mencapai sasaran atau tujuan perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ngatman et al., 2018) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Tanggung Jawab terhadap Loyalitas Karyawan

Mengingat efek samping pemeriksaan pada spekulasi berikutnya, diperoleh data bahwa kewajiban secara signifikan mempengaruhi kesetiaan pekerja. Kewajiban adalah keadaan dimana segalanya yang diamanahkan wajib untuk dilaksanakan. Dalam penelitian ini tanggung jawab tidak berpengaruh terhadap loyalitas. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan yang berarti suatu hal yang tidak bisa lepas dari persoalan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Andriyani, 2016) yang menyatakan bahwa tanggung jawab berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Disiplin terhadap Loyalitas Karyawan

Informasi yang diperoleh dari hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap loyalitas pegawai dan tidak signifikan. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mengubah perilaku mereka. Ini juga merupakan upaya untuk membuat karyawan lebih sadar dan mau mengikuti aturan perusahaan dan aturan lain yang berlaku (Sundari Hidayati et al., 2018).

Dalam penelitian ini tidak sejalan dengan temuan yang dilakukan oleh yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Partisipasi terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh informasi bahwa partisipasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan. Partisipasi yang baik akan menunjang kinerja yang baik pada perusahaan. Hal ini dikarenakan target dan tantangan kerja, karyawan dalam perusahaan diminta untuk selalu aktif menggerakkan dan menghadapi perubahan baik internal perusahaan maupun eksternal perusahaan. Pada penelitian ini menghasilkan temuan yang tidak sejalan dengan temuan penelitian (M. Ilmi Zikri Firdaus, Saparuddin Siregar, Nurlaila, 2021) yang menyatakan bahwa partisipasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

4. Penutup

Dari hasil analisis data dan pembahasan diatas ditarik kesimpulan bahwa hanya variabel kompetensi yang berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. sedangkan variabel tanggung jawab tidak berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selanjutnya variabel disiplin dan partisipasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Artinya bahwa diperlukan penelitian lebih lanjut terkait dengan variabel tanggung jawab, disiplin dan partisipasi karena jika dilihat variabel ini sangat mendukung tetapi hasil penelitian yang dilakukan dihasilkan variabel ini tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan kesimpulan diatas peneliti memberikan saran untuk peneliti selanjutnya agar menambah sumber referensi dan untuk pengambilan data bukan hanya menggunakan kuesioner tertulis tetapi menggunakan wawancara atau interview dan diharapkan untuk menambahkan variabel lain untuk mengetahui faktor-faktor yang menentukan loyalitas karyawan.

Daftar Pustaka

- Andini, Y., Wardhana, A., Bisnis, P. A., Telkom, U., & Kerja, P. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Loyalitas Karyawan Pada Kiri Social Bar Bandung Analysis Of Employee Loyalty Factors On The Kiri Social Bar General Manager Operational Supervisor 1 Pagi Supervisor 2 Malam Karyawan Bar Karyawan Full Bar Karyawan Mimiti*. 5(2), 2484–2493.
- Andriyani, S. (2016). *Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Loyalitas Karyawan Pada Bmt Mitra Mandiri Wonogiri*
- Ary Rahmady Pratama, D. R. A. (2015). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pemetik Teh Di Ptpn Xii (Persero) Kebun Wonosari*. Xxvii(1), 1–9.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan , Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*. 2(2), 214–225.
- Erin Stevani, Fitri Kurniawati, F. W. K. (2016). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Kasus di PT. Citra Riau Sarana Kecamatan Logas Tanah Darat, Kabupaten Kuantan Singingi Provinsi Riau)*. 1(1).
- Habib, F., Pamugar, L., Aji, M., Nahdlatul, U., Surakarta, U., Caturanom, D., Parakan, K., Temanggung, K., & Jawa, P. (2020). *Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada Pabrik Albasia Sejahtera Mandiri Temanggung*. 2(2).
- Hafiz, M. (2019). *Pengaruh Kemampuan, Tanggung Jawab Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Di Toko New Deli Bakery*. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Hakim, F. (2016). *Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention dan Kinerja Karyawan Outsourcing*. 1(2), 66–83.
- Hamid, Rahmad Solling, and I Ketut Patra. 2019. *Pengantar Statistika Untuk Bisnis Dan Ekonomi*.
- Ikbal, Muhammad, and Rahmat Solling Hamid. 2016. "Smartphone Use of Effectiveness in Supporting Young Entrepreneurs Business Activity in the Palopo Using Technology Acceptance Model (TAM)." *Information Management and Business Review* 8(1): 57–65..
- Junaidi Affan, D. P. (2019). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pt Primissima (Persero) Yogyakarta*. 14.
- Khoirun Nids, S. (2019). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempegaruhi Loyalitas Karyawan Di Pt Nawakara Arta Kencana Bandung*. 6(1), 837–843.
- Kurniawan, I. S. (2019). *Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan*. 16(1), 85–97.
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). *Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan*. 9(1), 17–34.

- Lumiu, C. A. (2019). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan , Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas karyawan*. 9(3), 93–100.
- M. Ilmi Zikri Firdaus, Saparuddin Siregar, Nurlaila, H. W. (2021). *Analisis Pengaruh Quality Of Work Life Dan Islamic Work Ethic Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kinerja Sebagai Variabel*. 7(03), 1905–1915.
- Maharsi, S. (2003). *Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepercayaan dan Pengaruh Kepercayaan Terhadap Loyalitas Pengguna Internet Banking di Surabaya*. 35–51.
- Ngatman, Istiatin, & Djumali. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan pada CV Andalas Komputer Surakarta*. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 10, 421–428.
- Onsardi. (2018). *Loyalitas Karyawan Pada Universitas Swasta Di Kota Bengkulu*. 2, 1–13.
- Pitoy, T. I., Pio, R. J., Rumawas, W., Studi, P., Bisnis, A., Administrasi, J. I., & Ratulangi, U. S. (2020). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Mida Utama Indonesia Tbk . Branch Manado)*. 1(4), 339–344.
- Pratikto, Z. D. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Loyalitas Karyawan Patra Jasa Convention Hotel*. 1–9.
- Printandhari, M. (2015). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Pelanggan Dan Dampaknya Terhadap Keunggulan Bersaing (Studi Pada Bmt Amanah Ummah Sukoharjo*. 3(1), 50–60.
- Purba, B. (2012). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada Pt. Karya Swadaya Abadi (Karsa) Medan*. 17.
- Purba, V. (N.D.). *Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada Pt. Mitra Niaga Sejati Jaya Langkat*.
- Putu, N., Mei, I., & Silvianita, A. (2019). *Analisis Faktor-Faktor Penentu Employee Engagement Di Pt . Abc Bandung*. 7(2), 108–116.
- Rahmawati, D. (n.d.). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Mahasiswa*.
- Safitri, D. N., & Hanifuddin, I. (2022). *Analisis Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja Karyawan Pada Toko Batik Soemowarso Surodikraman Ponorogo*. 2(1), 87–104.
- Sandi Hesti Sondak, Rita N. Taroreh, Y. U. (2019). *Faktor-Faktor Loyalitas Pegawai Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi*. 7(1), 671–680.
- Soegandhi, V. M., Sutanto, D. E. M., Sc, M., Setiawan, R., Kom, S., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., & Petra, U. K. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt . Surya Timur Sakti Jatim*. 1(1).
- Sukmana, I. T. (2016). *Faktor-Faktor Yang Menentukan Loyalitas Karyawan Di Hotel Adhijaya Sunset Iwkw . Teja Sukmana Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Humaniora Universitas Dhyana Pura , Bali*. 7(1), 1–12.
- Sundari Hidayati, Y., Budiwati, H., Yunus Ariyono, K., & Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Gama Lumajang, S. (2018). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kepuasan Serta Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Sopir Rental Mobil Di Lumajang*. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(2), 166. [Http://Jkm.Stiewidyagamalumajang.Ac.Id/Index.Php/Jrm](http://Jkm.Stiewidyagamalumajang.Ac.Id/Index.Php/Jrm)
- Sutriniasih, K. S. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada Pt. Plasa Telkom Group Singaraja*. 10(1), 156–167.
- Tahuman, Z. (n.d.). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Pelanggan Serta Dampaknya Terhadap Keunggulan Bersaing*. 445–460.
- Toly, A. A. (1999). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intentions Pada Staf Kantor Akuntan Publik*.