

The Influence Effect Of Work Experience And Compensation Against Employee Loyalty

Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Risky Dian Pratiwi^{1*}, Mohammad Fauzan²

FEB, Universitas Stikubank Semarang^{1,2}

riskydianpratiwi@mhs.unisbank.ac.id¹, fauzan@edu.unisbank.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

The purpose of this study explains the effect of work experience and compensation on employee loyalty in the company Reza Kaca Film. Reza Kaca Film company is engaged in car accessories which until now still exist. The study population was employees of Reza Kaca Film Jawa – Bali as many as 82 people and all members of the population were sampled (census method). Data collection using the google form application sent to respondents. For the purposes of data analysis, an Instrument Test is carried out; Model Test and Hypothesis Test and data processing using SPSS. Research findings show that (1) Work Experience has a positive and significant effect on employee loyalty; (2) Compensation has a positive and significant effect on employee loyalty. Based on the findings of this study, it was recommended to the Head of the Company Reza Kaca Film to take a look.

Keywords: Work Experience, Compensation, Employee Loyalty

ABSTRAKS

Tujuan penelitian ini menjelaskan pengaruh pengalaman kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan Reza Kaca Film. Perusahaan Reza Kaca Film bergerak di bidang aksesoris mobil yang sampai sekarang tetap exist. Populasi penelitian adalah karyawan Reza Kaca Film Jawa – Bali sebanyak 82 orang dan semua anggota populasi dijadikan sampel (metode sensus). Pengumpulan data menggunakan aplikasi google form yang dikirim kepada responden. Untuk kepentingan analisis data dilakukan Uji Instrument, Uji model dan Uji Hipotesis dan pengolahan data menggunakan SPSS. Temuan penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil temuan penelitian ini, maka disarankan kepada Pimpinan Perusahaan Reza Kaca Film untuk memperhatikan pengalaman kerja karyawan dengan penanaman rasa berharga (*meaning*) pada karyawan yang berpengalaman kerja tinggi melalui sentuhan *reward* terhadap karyawan agar secara berkelanjutan memperhatikan tingkat kompetensi searah perkembangan usaha dan tingkat keuntungan perusahaan.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Kompensasi, Loyalitas Karyawan

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia suatu perusahaan merupakan aset yang menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan dan keunggulan kompetitif. Keunggulan kompetitif terjadi ketika konsumen lebih tertarik pada produk dan layanan suatu perusahaan dibandingkan perusahaan lain (Thompson, Strickland, dan Gamble, 2010).

Keunggulan kompetitif merupakan elemen kunci bagi keberlanjutan perusahaan. Salah satu bentuk keunggulan kompetitif adalah memiliki karyawan yang loyal terhadap perusahaan. Loyalitas ditunjukkan dengan komitmen karyawan (SDM) yang tinggi dan keyakinan penuh bahwa mereka akan melakukan yang terbaik demi keberhasilan perusahaan. Karyawan yang loyal terhadap perusahaannya mempunyai kepercayaan terhadap pekerjaannya, berkomitmen terhadap pekerjaannya, menunjukkannya dalam sikap dan tindakannya, serta selalu berkomunikasi dengan sopan dan santun kepada rekan kerja dan pelanggan.

Ada banyak faktor yang membuat karyawan loyal terhadap suatu perusahaan, antara lain pengalaman kerja, kompensasi, pengembangan keterampilan, budaya organisasi, peluang karir, dan hubungan positif dengan rekan kerja.

Dalam penelitian ini hanya membatasi faktor pengalaman kerja dan dan kompensasi yang dijadikan variabel bebas, mengingat Perusahaan Reza Kaca Film sebagai obyek penelitian ini merupakan perusahaan perorangan yang bergerak di bidang aksesoris mobil, terutama pemasangan kaca film mobil dan gedung. Perusahaan kaca film sangat membutuhkan karyawan

dengan keterampilan dan keahlian yang diperoleh melalui pengalaman kerja, dan tentunya didukung dengan kompensasi yang layak dan sesuai. Agar karyawan yang memiliki pengalaman kerja bertahun-tahun dapat mengembangkan rasa tanggung jawab terhadap kinerja perusahaan dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan, maka perlu adanya rasa bangga dan syukur sebagai karyawan. Tentu saja, kompensasi bagi karyawan yang berpengalaman harus ditingkatkan seiring dengan peningkatan kinerjanya di perusahaan.

Kompensasi merupakan suatu penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan melalui pekerjaannya. (Nawawi dalam Setiawan & Mujiati, 2016). Menurut Sutrisno (2009:189) pemberian kompensasi yang memadai tidak hanya berdampak pada kondisi material karyawan, namun juga memberikan ketenangan pikiran karyawan dan membuat mereka untuk bekerja lebih keras dan berinisiatif. Selanjutnya menurut (Yosiana Desi Saraswati, 2014) menjelaskan bahwa perusahaan perlu mempertimbangkan dua hal ketika memberikan kompensasi. (1) kompensasi yang diberikan harus dianggap adil oleh karyawan, dan (2) besaran kompensasi tidak boleh berbeda secara signifikan dari harapan karyawan. Jika kedua hal tersebut terpenuhi maka karyawan akan semakin loyal terhadap perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan Reza Kaca Film. Perusahaan Reza Kaca Film bergerak di bidang aksesoris mobil yang sampai sekarang tetap exist.

2. Tinjauan Pustaka

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan merupakan komitmen karyawan untuk antusias terhadap pekerjaannya, bekerja keras, mengikuti aturan, dan melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Loyalitas ditunjukkan oleh karyawan melalui sikap dan tindakan yang selalu ditujukan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi untuk mencapai tujuan perusahaan dan memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pelanggan.

Perusahaan dengan karyawan yang loyal dapat meningkatkan citra perusahaannya dan membantu meningkatkan atau mempertahankan penjualan.

Menurut Hirschman dan Jansson, S. and Wiklund, F. (2019) loyalitas karyawan merupakan perasaan adanya ikatan khusus dengan organisasi/perusahaan. Orang-orang yang setia menjadi bagian dari organisasi yang selalu memperhatikan kesejahteraannya dan bekerja keras. Karyawan yang loyal memiliki kesabaran dan *word-of mouth* positif (Jansson & Wiklund, 2019).

Loyalitas terbangun apabila (1) dipatuhinya peraturan perusahaan (2) tanggung jawab terhadap perusahaan (3) karyawan mampu memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya dan sadar akan risiko yang terkait dengan pekerjaannya (4) Hal ini terjadi bila ada kemauan untuk bekerja sama. (5) Rasa tanggung jawab terhadap perusahaan (6) Karyawan puas dengan pekerjaannya (Soegandhi *et al.*, 2013).

Pengalaman Kerja

Menurut (Foster dalam Ikbal & Aprianti, 2020) Pengalaman kerja adalah ukuran waktu atau usaha yang dihabiskan seseorang untuk memahami dan melaksanakan tugas pekerjaannya secara baik dan benar. Selanjutnya Foster dalam Ikbal, N. dan Aprianti, K (2020) seseorang dapat dibilang mempunyai pengalaman kerja apabila memenuhi beberapa indikator: a. Durasi/Jam Kerja mengacu pada berapa jam seseorang bekerja setiap hari sebelum mereka benar-benar memahami pekerjaannya. B. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang ada mengenai sistem dan prosedur atau informasi dan instruksi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. C. Keahlian individu dalam menyelesaikan tugas secara akurat dan tepat serta mengoperasikan peralatan kerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Pengalaman kerja

diperoleh melalui proses belajar dari pengalaman kerja yang menghasilkan pengetahuan dan keterampilan, yang dapat mempercepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, pengalaman kerja di tempat kerja secara langsung meningkatkan kemampuan seseorang untuk menangani tugas-tugas tertentu yang tingkatnya lebih tinggi.

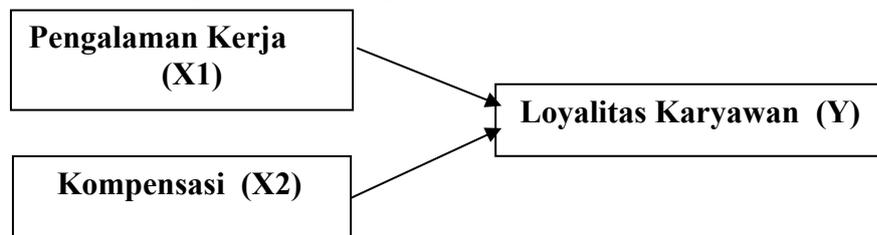
Kompensasi

Kompensasi adalah upah atas kontribusi yang diberikan untuk karyawan secara unik dalam hubungan kerja (Fulmer *et al.*, 2023) Kompensasi mencakup pembayaran langsung berupa gaji, insentif, bonus, saham, dan komisi. Kompensasi tidak langsung meliputi penutupan asuransi kesehatan dan pemberian dana pensiun, program relegi seperti Umrah dan perjalanan ke tanah suci. Kompensasi adalah salah satu faktor yang dapat menumbuhkan loyalitas karyawan kepada perusahaan (Aityan & Gupta, 2011).

Kerangka Pemikiran

Model penelitian ini dibuat berdasarkan situasi kehidupan nyata di mana loyalitas karyawan meningkatkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, model ini perlu dicari faktor-faktor yang mempengaruhi tumbuhnya loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan tercermin dari tingkat komitmen, ketaatan, mengutamakan pekerjaan terbaik sebagai wujud tanggung jawab, dan sikap baik dalam berkomunikasi dengan pelanggan demi kepentingan perusahaan. Faktor penting yang mempengaruhi loyalitas adalah kompensasi yang sesuai dan pengalaman kerja, mengingat perusahaan yang diteliti bergerak di industri instalasi kaca film yang memerlukan keahlian khusus dan ketelitian.

Model penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Model Penelitian

Bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Loyalitas Karyawan

X1 = Variabel Pengalaman Kerja

X2 = Variabel Kompensasi

α = Konstanta

β = Koefisien Variabel

e = error

Hipotesis

Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan Reza Kaca Film.
2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan Reza Kaca Film.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian penjelasan yang menguji suatu hipotesis dan menjelaskan pengaruh antar variabel dari hipotesis yang dirumuskan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Reza Kaca Film Jawa – Bali sebanyak 82 orang dan semua anggota populasi dijadikan sampel (metode sensus).

Variabel penelitian meliputi variabel bebas adalah pengalaman kerja (X1) dan kompensasi (X2) dan loyalitas karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Kuesioner variabel pengalaman kerja mengadaptasi kuesionair yang dikembangkan oleh (Nurdin, 2023) yang terdiri 12 item pernyataan. Kuesioner variabel kompensasi menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Setiawan, K.D dan Mujiati, N.W (2016) yang terdiri 4 item pernyataan. Kuesioner variabel loyalitas karyawan menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari Matzler, K & Renzl, B (2020) yang terdiri 5 item pernyataan. Survei pada penelitian ini menggunakan skala Likert dengan pernyataan mengenai variabel penelitian dan lima alternatif jawaban masing-masing variabel penelitian : Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Data yang digunakan merupakan data primer yang dikumpulkan langsung dari responden melalui kuesioner.

Pengumpulan data menggunakan aplikasi google form yang dikirim kepada responden. Semua responden yang berpartisipasi mengisi kuesioner yang lengkap menjadi data yang dapat dianalisis. Untuk kepentingan analisis data dilakukan (1) Uji Instrument. Instrumen penelitian ini diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah item-item yang disajikan dalam suatu kuesioner benar-benar dapat memberikan informasi yang dapat dipercaya mengenai objek penyelidikan dan apa saja yang menentukan konsistensi internal. Uji validitas menggunakan analisis faktor *Kaiser Meyer-Olkin (KMO)* dan *loading factor* (matriks komponen). Nilai KMO lebih besar dari 0,5 artinya sampling terpenuhi. Suatu item atau indikator kuesioner dianggap valid apabila nilai matriks komponennya lebih besar dari 0,4. Nilai *Cronbach's alpha* digunakan untuk uji reliabilitas. Alat ukur dianggap reliabel jika *Cronbach's alpha* yang dihitung lebih besar dari 0,7. Uji F dan uji *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) digunakan untuk menguji model dalam penelitian ini. Uji F pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan apakah model sudah fit. Model dianggap memadai jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 berarti signifikan. Uji determinasi nilai (*adjusted R-squared*) menggambarkan seberapa besar pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Selanjutnya dilanjutkan dengan uji hipotesis dengan menggunakan Uji t. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian hipotesis penelitian menggunakan uji t dengan menguji nilai signifikansi dan koefisien beta terstandar. Jika nilai signifikannya kurang dari 0,05 dan nilai *beta standardized* koefisiennya positif maka hipotesis dapat diterima.

4. Hasil DAN Pembahasan

Hasil Uji Instrumen

Hasil uji instrumen pada masing-masing variabel dengan bantuan program SPSS sebagai berikut:

Tabel 1. Nilai (KMO) dan Loading Factor pada setiap variabel

Variabel	Jumlah Item	Nilai KMO	Loading Factor > 0,4	Jumlah Item Valid
Pengalaman Kerja (X1)	12	0,855	X1.1,X1.2,X1.3,X1.4,X1.5,X1.6,X1.7,X1.8,X1.9,X1.10,X1.11,X1.12,	Semua Item Valid -

Kompensasi (X2)	4	0,769	. X2.1,X2.1,X2.3, X2.4,	Semua Item Valid-
Loyalitas Karyawan (Y)	5	0,766	. Y.1,Y.2,Y.3,Y.4,Y.5	Semua Item Valid-

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa semua nilai KMO > 0,5 yaitu untuk variabel Pengalaman Kerja (X1) sebesar 0,855; Kompensasi (X2) sebesar 0,769; variabel Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 0,766. Semua nilai KMO lebih besar dari 0,5 yang berarti telah memenuhi kecukupan sampel. Dilihat dari nilai *component matrix*, untuk Pengalaman Kerja (X1) sejumlah 12 item semuanya valid yakni *component matrix* > 0,4. Variabel Kompensasi (X2) sejumlah 4 item semua valid yakni *component matrix* > 0,4. Variabel Loyalitas Karyawan (Y) sejumlah 5 item semua valid yakni *component matrix* > 0,4.

Tabel 2. Reliabilitas Masing Masing Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	0,855	0,7	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,769	0,7	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0,766	0,7	Reliabel

Berdasarkan (Tabel 2) diperoleh hasil semua variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,7. Jadi dapat dinyatakan bahwa instrumen Pengalaman Kerja (X1), Kompensasi (X2), Loyalitas Karyawan (Y) reliabel.

Hasil Uji Model

Uji model menggunakan uji Koefisien determinasi (R^2) dan uji statistik F.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.794	.788	.2179

Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengalaman Kerja

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0,788 yang artinya bahwa variabel loyalitas karyawan mampu dijelaskan dengan variabel independen yaitu kompensasi dan pengalaman kerja sebesar 78,8% sedangkan sisanya 21,2 % dijelaskan oleh faktor lainnya diluar model.

Tabel 4. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.428	2	7.214	151.896	.000 ^b
	Residual	3.752	79	.047		
	Total	18.180	81			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengalaman Kerja

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai F sebesar 151.896 dan hasil signifikansinya $0,00 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa model fit.

Tabel 5. Hasil Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	.485	.219		2.222	.029
	Pengalaman Kerja	.758	.069	.782	10.998	.000
	Kompensasi	.147	.071	.147	2.074	.041

Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji signifikansi secara parsial (uji t) dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

H. 1. Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan.

Berdasar dari hasil uji signifikansi secara parsial (Tabel 5) dapat terlihat bahwa Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (nilai $\beta = 0,782$ dan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$). Artinya semakin tinggi pengalaman kerja karyawan maka semakin tinggi juga loyalitas terhadap perusahaan Reza Kaca Film. Pengalaman kerja seseorang dapat mempengaruhi tingkat loyalitasnya terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Pengalaman kerja karyawan membuat mereka merasa nyaman dan betah bekerja, serta membuat mereka tetap berkomitmen terhadap perusahaan. Temuan penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. (Fajariani & Surya, 2015); (Iriani *et al.*, 2021); (Intan Masyichah, Dewi Prihatini, 2016); (Sugiarti, 2018).

H. 2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil Uji signifikansi (uji t) dapat terlihat bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (nilai $\beta = 0,147$ dan nilai signifikansi = $0,041 < 0,05$) Artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap perusahaan Reza Kaca Film. Kompensasi yang diterima karyawan dapat mempengaruhi tingkat loyalitasnya terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Kompensasi yang diterima membuat karyawan merasa dihargai sumbangan karya dan keberadaannya serta kemampuan finansial yang merasa tercukupi untuk memenuhi kehidupannya maka karyawan semakin komitmen terhadap perusahaan Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas (Setiawan, K. A. dan Mujiati, N. W. 2016; (Putri, 2023); (Alzen, 2022); (Ma'ruf, 2021) ; (Fazrin & Yusuf, 2021).

5. Penutup

Dari hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa :

- 1) Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya semakin tinggi pengalaman kerja karyawan semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal ini diwujudkan dalam sikap keseharian karyawan terhadap perusahaan di Reza Kaca Film yang merasa tidak keberatan apabila ada mutasi penempatan kerja dari cabang satu ke cabang lain dan mereka bersedia dilibatkan dalam setiap pengambilan keputusan pada saat ada permasalahan teknis di lapangan,
- 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya semakin tinggi kompensasi karyawan maka akan semakin loyal karyawan tersebut terhadap perusahaan Film Reza Kaca.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka disarankan kepada atasan perusahaan Reza Kaca Film untuk memperhatikan lama/masa kerja dan tingkat penguasaan keterampilan / kompetensi karyawan sebagai ukuran pengalaman kerja karyawan dan perlu ditingkatkan perasaan merasa berharga (*meaning*) atau pengalaman kerja dengan sentuhan peningkatan bonus atau *reward* khusus, serta sentuhan merasa bermakna *Ngewongke* terhadap karyawan agar tetap loyal terhadap perusahaan.

Daftar Pustaka

- Aityan, S. K., dan Gupta, T. K. P., 2012., Challenges of employee loyalty in corporate America. *Business and Economics Journal*, 5 (BEJ 55.) 1-20.
- Alzen. (2022) Loyalitas Karyawan : Dengan Sistem Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Maneggio*, Volume 5, Nomor 2, September 2022
- Fajariani, N., & Surya, I. (2015). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(4), 247499.
- Fazrin, S.D , Yusuf, M.. 2021. Pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai . *Jurnal Manajemen* . Vol. 13 (2) 2021, 204-211
- Fulmer, I.S. et al (2023) Compensation and Performance: A review and recommendations for the future, *Personnel Psychology*. 2023; 76:687–718.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ikbal, N. , Aprianti, K, 2020 . Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Bima. *DIMENSI*, Vol. 9, NO. 3 : 549-563 November 2020
- Iriani , Julkarnain , Nadya Citra Tanjung, N.C.N (2021) Pengaruh Pengalaman Kerja dan Loyalitas Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Walikota Siboga. *Wahana Inovasi* . Volume 10 No.2 Juli-Des.
- Jansson, S. and Frida Wiklund, F. 2019. Employee, Loyalty And The actors Affecting IT A qualitative study comparing people with different working experience on their view of employee loyalty : Department of Business Administration Master's Program in Management Master's Thesis in Business Administration, DiVA, id
- Ma'ruf, R 2021. Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan *Psikoborneo Jurnal Ilmiah Psikologi* Volume 9 No 1 | Maret 2021: 110-1
- Masyichah, I. Dewi Prihatini,D. Syaharudin, M. (2016) Pengaruh Penempatan Karyawan, Pengalaman Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Banyuwangi *Artikel Ilmiah Mahasiswa*
- Matzler, K & Renzl, B , 2006. The Relationship between Interpersonal Trust, Employee Satisfaction, and Employee Loyalty, *Total Quality Management* Vol. 17, No. 10, 1261 –1271, December.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta
- Nurdin, M (2023) The Effect of Work Experience and Hard Skill on Employee Performance of PT. Multi Kencana Niagatama, *At Tadbir. Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol 7 No.1
- Putri, W.M (2023) Pengaruh kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Ekaputra Prada Indonesia Dalam Etika Bisnis Islam Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*. Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
- Safitri, R. (2015) Pengaruh kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda . *eJournal Administrasi Bisnis*, 3 (3): 650-660
- Saraswati, Yosiana Desi. 2014. *Preferensi Faktor – Faktor Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Demak*. Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Setiawan, K. A. dan Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua, Kabupaten, Badung *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 12,
- Soegandhi, V. M; Sutanto, E.M dan Setiawan, R. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *AGORA* Vol. 1, No. 1,
- Sugiarti, E. 2018 Pengalaman Kerja dan Loyalitas Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Cikokol. *Jurnal Disrupsi Bisnis*: Vol. 1, No.2, September
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grup Prenadamedia.
- Thompson, Strickland dan Gamble , 2010) *Crafting and Executing Strategy: The Quest for Competitive Advantage: Concepts and Cases* - McGraw-Hill, Boston