



ANALISIS STRATEGI MEMPERTAHANKAN LOYALITAS DAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA WIFI INDIHOME MEDAN)

Oleh

Muhammad Khairul<sup>1</sup>, Tuti Anggarini<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

e-mail: <sup>1</sup>\*[bavotanjung567@gmail.com](mailto:bavotanjung567@gmail.com), <sup>2</sup>[tuti.anggraini@uinsu.ac.id](mailto:tuti.anggraini@uinsu.ac.id)

**Abstrak**

Loyalitas kerja adalah salah satu unsur yang dapat digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasinya. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerjakaryawan dapat meningkatkan kinerja dan mempertahankan karyawan agar tetap berkomitmen pada satu perusahaan. Mempertahankan karyawan merupakan satu hal yang utama untuk dilakukan oleh suatu perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Tujuan dari penelitian kualitatif yaitu menjelaskan suatu fenomena secara detail dengan cara pengumpulan data yang detail juga, yang menunjukkan pentingnya kedalaman data yang diteliti. Sedangkan jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian lapangan (*field reseach*) yang berarti suatu penelitian yang dilakukan secara sistematis dengan mengangkat data yang ada di lapangan. Penelitian lapangan (*field research*) bertujuan untuk mengungkap fakta dan kenyataan yang ada di masyarakat. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi untuk mempertahankan loyalitas kerja dan semangat kerja karyawan pada Indihome bisa dikatakan cukup baik karena strategi yang digunakan sesuai dengan teori strategi mempertahankan loyalitas kerja karyawan. Namun, pada kenyataannya dengan penerapan strategi yang cukup baik belum dapat mempertahankan loyalitas karyawan. Disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja dan semangat kerja karyawan masih banyak yang tidak terealisasikan di indihome Medan. Sehingga mempengaruhi hasil dari penerapan strategi yang telah dilakukan di Indihome Medan.

**Kata Kunci:** loyalitas; semangat kerja; indihome

**PENDAHULUAN**

Persaingan dari segi harga kualitas dan promosi yang semakin ketat di era ini, maka tentunya harus di tunjangi dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang baik dari karyawan untuk menunjang karyawan untuk penjualan produk tersebut.

Adanya perbedaan pendapat dalam menentukan pengaruh loyalitas karyawan. Perbedaan pendapat terlihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Toni, 2019) menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan

Berdasarkan survei yang dilakukan, perusahaan wifi indihome Medan dibidang

provider internet kerja ini merilis survei terbarunya mengenai pengguna provider wifi terbanyak 2022 yang berjumlah 5000 karyawan. Untuk wilayah Medan ditemukan hasilnya yang sudah di survei kepada karyawan indihome ia mengatakan bahwa sekitar dua pertiga karyawan tidak memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Survei juga menyebutkan bahwa sekitar 27% dari karyawan saat ini telah berencana untuk pindah dalam dua tahun kedepan. Tidak hanya itu saja, 42% dari total responden di Indonesia, sebanyak 2.005 karyawan menyatakan bahwa mereka harus meninggalkan perusahaannya sekraang untuk



meningkat kan karirnya dimasa depan. Sedangkan hanya ada 36% karyawan yang memiliki loyalitas terhadap perusahaannya. Survei mengatakan ada beberapa faktor yang menyebabkan karyawan tidak loyal dengan perusahaannya.

Faktor utama yaitu soal gaji yang dirasa masih kurang sesuai, faktor lainnya yaitu beban kerja, manfaat pensiun hingga hubungan kerja dengan atasannya. Menurut Nitisemito dalam Silitonga (2020:54) menjelaskan bahwa :“Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja dan melaksanakan tugas yang sudah diberikan”

## LANDASAN TEORI

### Sumber Daya Manusia

Catio, (2020:5) berpendapat bahwa “Sumber daya manusia (SDM) adalah kemampuan individu yang bisa ditingkatkan selama proses produksi. Pada dasarnya, kemampuan sumber daya manusia berbeda-beda dari setiap perseorangnya. Olehkarena itu, untuk menumbuhkan kemampuan sumber daya tersebut diperlukan sistem atau mekanisme manajemen yang sesuai dengan kebutuhan. Sumber daya manusia dapat dikategorikan menjadi dua, yakni secara makro dan mikro. Konsep makro sumber daya manusia menujuk pada penduduk usia kerja suatu negara, sedangkan konsep mikro sumber daya manusia.

Leuwol (2020:81) berpendapat bahwa “Loyalitas adalah bentuk kesetiaan seorang karyawan pada organisasi. Karyawan yang memiliki sikap loyalitas tinggi, akan menunjukkan dukungan dan kepatuhan terhadap perusahaannya”.

### Faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja

Menurut Silitonga (2020:54) menjelaskan bahwa “Lingkungan kerja yaitu seluruh objek yang ada disekeliling karyawan baik fisik dan non fisik yang bisa meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan.

Chaerudin (2020:92) menyatakan bahwa Loyalitas karyawan yaitu bukan hanya sekedar kesetiaan fisik yang tercermin pada seberapa lama karyawan berada dalam perusahaan, tetapi juga pemikiran, karena loyalitas karyawan merupakan kondisi psikologis yang menghubungkan karyawan dengan usahanya seperti ide dan komitmen mereka seutuhnya pada perusahaan.

Menurut Sudaryo (2018:12) menyatakan bahwa : “Kompensasi adalah hubungan antara karyawan dengan perusahaan berupa jasa timbal balik atau tenaga kerja yang dikeluarkan karyawan dan kompensasi perusahaan berupa gaji atau fasilitas lainnya”. Sedangkan Rahmati (2020:8) menjelaskan bahwa : “Kompensasi yaitu segala sesuatu yang diperoleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan ”

### Kompensasi

Rumawas (2018) kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan secara langsung ataupun tidak langsung biasanya kompensasi secara langsung berupa uang Handoko.

Aisyah, Suri, 2020) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Loyalitas Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Kontrak PT. Jamkrindo di Wilayah Sumatera Bagian Selatan” dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT.

Lembur tidak dibayarkan serta tidak ada kenaikan gaji disetiap tahunnya. Catio (2020:7) menjelaskan bahwa “Kompensasi merupakan imbalan atas layanan yang diberi perusahaan, baik langsung ataupun tidak langsung kepada karyawan dalam bentuk uang atau barang”.

### Gaya kepemimpinan

Organisasi menurut Kartono (2018) Indikator gaya kepemimpinan yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan mengendalikan bawahan.



Menurut Roring (2017) kepemimpinan yang ditentukan dari administrator menciptakan unifikasi yang serasi serta membangkitkan semangat di antara karyawan guna menggapai tujuan yang maksimal. Pendapatnya bahwasanya kepemimpinan yakni bagaimana pemimpin ingin mempengaruhi perilaku bawahannya guna bekerjasama serta bekerja secara produktif guna menggapai tujuan organisasi.

Menurut Marjaya and Pasaribu (2019) kepemimpinan yakni usaha guna mempengaruhi suatu kelompok untuk penggapaian suatu visi ataupun tujuan. Sesuai pernyataan Hasibuan and Bahri (2018) Kepemimpinan ialah kehendak, misi serta rencana organisasi, mempengaruhi seseorang dalam organisasi guna menerapkan program dan menggapai tekad, mempengaruhi retensi komunitas, serta mengidentifikasi pengaruh tradisi organisasi. Kepemimpinan suatu proses yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan sebab terdapatnya seorang pimpinan dapat mengarahkan kinerja karyawannya. Perihal ini selarasa dengan riset Liswandi et al. (2021) kepemimpinan berpengaruh positif serta signifikan pada Kinerja Karyawan, karena adanya dukungan seorang pemimpin.

### **Semangat kerja**

Dengan Sesuai pernyataan Roring (2017) kinerja kerja yakni pekerjaan yang dilakukan selaras dengan keterlibatan ataupun tanggung jawabnya selama periode waktu tertentu dan terkait dengan nilai ataupun standar tertentu organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Lingkungan kerja fisik yakni segala sesuatu yang dekat serta berdampak langsung pada tempat kerja dilakukan Nuriyah et al. (2021). Sesuai pernyataan Dwiarti and Wibowo (2018) kinerja pegawai yakni hasil yang bisa digapai oleh seorang individu ataupun sekelompok individu pada suatu organisasi guna menggapai tujuan organisasi itu sesuai dengan peraturan, tanpa melanggar hukum, yang mana sesuai tupoksi pegawai.

Andi et al. (2020) peningkatan kinerja karyawan yakni selaku faktor yang menunjukkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia suatu organisasi, serta yakni selaku faktor penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan, yang mana penting guna meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan perusahaan tidak dapat dicapai tanpa upaya karyawan. Kinerja karyawan yakni apa yang dimiliki perusahaan. Jadi, ketika karyawan berkinerja baik, maka dapat mengikuti aturan yang ada guna menunjang kinerja mereka sehingga bisa menggapai tujuan perusahaan secara bersama-sama.

Sesuai pernyataan Lusri and Siagian (2017) motivasi kerja dimaknai selaku daya penggerak ataupun dorongan dari orang-orang yang bisa menginduksi, mengarahkan, serta mengatur perilaku.

Motivasi kerja yakni kekuatan dari individu seseorang yang mempengaruhi tingkat, arah serta ketekunan dalam mengungkapkan usaha tenaga kerja (Anwar 2019). Sesuai pernyataan Heryanda et al. (2019) motivasi kerja berasal dari keinginan yang kuat guna menggapai suatu tujuan tertentu. Motivasi yakni perihal penting yang menuntut orang guna melaksanakan tugas serta tujuan selaras tupoksinya.

Sehingga, terdapatnya motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja seorang karyawan sebab bisa dipakai guna menggapai tujuan. Heryanda et al. (2019) menerangkan bahwasanya, motivasi kerja merupakan daya dorong seseorang, yang mendorongnya untuk bertindak secara positif serta benar berdasarkan dengan tugas serta tupoksinya.

Perihal tersebut sesuai penelitian sebelumnya yang memperlihatkan bahwasanya motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Karena makin banyak orang yang bisa dimotivasi, makin mempengaruhi kinerja, serta sebaliknya makin rendah motivasi, makin rendah kinerja (Indahwati and Rizqi 2022). Sari et al. (2020) menerangkan bahwasanya motivasi kerja .



Menurut (Syamsir dan Bayulis, 2018) gambaran dalam kinerja menyangkut 3 komponen. Utama yaitu terdiri dari tujuan, ukuran dan penilaian (Murty dan Hurdiwinarsih, 2018) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor prasonal yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, kepercayaan diri, kualitas manager, semangat, arahan, dan dukungan kerja.

### **METODE PENELITIAN**

Adapun teknik yang digunakan oleh Peneliti untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif yang berbasis observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Observasi adalah cara pengambilan data yang dilakukan oleh peneliti dengan cara melakukan pengamatan atau pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang akan diteliti. Dalam penelitian dengan teknik observasi. Peneliti datang langsung ke indihome untuk melihat dan mengamati peristiwa yang ada di indihome secara langsung dan mencatat hal-hal yang diperlukan. Wawancara memiliki arti suatu proses percakapan yang dilakukan oleh peneliti dengan narasumber dengan tujuan mendapatkan informasi yang di butuhkan, dengan pedoman, dan bisa dilakukan secara langsung maupun melalui alat komunikasi. Penggunaan teknik wawancara ini ditujukan untuk mencari kelengkapan data yang diperlukan oleh Peneliti. Dalam penelitian ini wawancara akan dilakukan dengan pemilik dan karyawan indihome. Dokumentasi merupakan teknik memperoleh data langsung dari tempat penelitian yang meliputi, buku-buku yang relevan, peraturan, laporan kegiatan, dan foto-foto yang relevan. Teknik ini digunakan oleh Peneliti untuk mengetahui sejarah dan struktur organisasi serta dokumen-dokumen lain yang berkaitan dengan fokus penelitian.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Indihome adalah salah satu produk layanan dari PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk berupa paket layanan komunikasi dan data seperti telepon rumah (voice), internet (Internet on Fiber atau High Speed Internet), dan layanan televisi interaktif (IndiHome TV, IPTV). Karena penawaran inilah Telkom memberi label IndiHome sebagai tiga layanan dalam satu paket (3-in-1) karena selain internet, pelanggan juga mendapatkan tayangan TV berbayar dan saluran telepon. Berdasarkan hasil wawancara awal peneliti dengan karyawan indihome, diketahui bahwa bulan Juli hingga Agustus ada sekitar enam orang karyawan yang telah mencoba untuk bekerja di indihome, namun kurang dari dua minggu karyawan tersebut sudah mengundurkan diri. Bahkan karyawan yang sekarang masih bekerja di indihome mengatakan bahwa ia masih tetap bekerja di indihome di karenakan terpaksa. Sedangkan dari observasi awal tugas pekerjaan yang ada di indihome tersebut masih terbelang standar dan tidak begitu berat. Selain itu, fasilitas yang diberikan oleh pemilik juga banyak, seperti tersedianya wifi, makan siang, tempat untuk istirahat dan sholat, juga adanya jadwal libur untuk setiap dua minggu sekali.

Dan baru baru ini perusahaan Telkomsel juga melakukan pengembangan inovasi pemanfaatan teknologi 5G yang tepat guna sehingga dapat menjadikan masyarakat Indonesia sebagai smart digitalpreneur yang dapat mendorong transformasi Indonesia menuju kedaulatan dan kemandirian digital yang utuh. Itulah kenapa kemudian lowongan kerja Indihome cukup merata di berbagai daerah di Indonesia Sementara itu perusahaan ini memiliki berbagai tugas.

#### **Pekerjaan karyawan indihome**

NETWORK ADMINISTRATOR yang berperan sangat penting dalam mengatur jaringan perusahaan Dalam menjalankan tugasnya, mereka harus memiliki pengetahuan mendasar mengenai jaringan dan mampu



menginstall perangkat milik perusahaan atau organisasi.

NETWORK ENGINEER membuat planning dan topologi jaringan seperti alokasi IP address, VLAN, routing, dan lain-lain, mendukung upaya pemakaian jaringan dan memimpin pengadaan peralatan.

SALES INDIHOME official hadir untuk mempermudah masyarakat maupun warga yang ingin melakukan pendaftaran dan pemasangan IndiHome di Indonesia dengan cara daftar atau registrasi secara online.

TEKNISI JARINGAN komputer adalah seorang profesional TI yang dipekerjakan oleh entitas bisnis untuk membantu dalam penciptaan, pemeliharaan, dan pemecahan masalah produk perangkat keras dan perangkat lunak jaringan komputer saat ini dan masa depan, dalam mendukung operasi bisnis.

MARKETING COMMUNATION adalah salah satu bentuk komunikasi yang digunakan untuk mempromosikan produk dengan memberikan informasi serta ajakan untuk menggunakan produk tersebut. Tujuan promosi itu adalah untuk meningkatkan penjualan dan melipatgandakan keuntungan perusahaan.

HELP DESK merupakan sumber daya multi-dimensi bagi organisasi yang dimaksudkan untuk memberi informasi dan dukungan kepada pelanggan atau pengguna terkait dengan produk dan layanan perusahaan atau Lembaga.

Operator memberikan kartu SIM ke pelanggan yang memasukkan ke ponsel untuk mendapatkan akses ke layanan tersebut. Berdasarkan fungsinya kecepatan, jaringan dibagi menjadi beberapa yaitu GPRS (G), EDGE (E), 3G, H atau HPSA/HSDPA, 4G atau LTE, dan 5G yang sekarang sedang dikembangkan provider SAMSUNG.

Front End Developer bertanggung jawab atas komposisi tampilan sebuah website dan aplikasi Mulai dari isi konten, warna-jenis-ukuran font, gambar, serta tombol-tombol yang terdapat harus membuat

pengguna merasa nyaman ketika melihat dan berinteraksi di dalamnya.

back end developer adalah seorang yang memiliki keahlian untuk merancang atau mengembangkan software di sisi server yang berkaitan dengan logika serta database.

Full stack developer adalah seseorang yang dimana bertanggung jawab dalam memperbaiki front - end dan back - end dari sebuah aplikasi.

System engineer punya tanggung jawab memimpin tim dalam proses desain dan integrasi sistem baru yang digunakan perusahaan—baik sistem komputer ataupun sistem mekanik.

Analisis sistem adalah seseorang yang bertanggung jawab atas penelitian, perencanaan, pengkoordinasian, dan merekomendasikan pemilihan perangkat lunak dan sistem yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi bisnis atau perusahaan. Analisis sistem memegang peranan yang sangat penting dalam proses pengembangan sistem.

IT support adalah seorang teknisi di sebuah organisasi atau perusahaan yang bertanggung jawab untuk instalasi, evaluasi dan peningkatan terhadap tiga objek utama yaitu komputer, software, dan pengembangan sistem jaringan atau network system.

Database administrator adalah seseorang yang bertugas untuk menyimpan dan melindungi data dengan menggunakan software. Data yang dilindungi bisa bermacam-macam mulai dari data keuangan seseorang sampai juga riwayat transaksi pengiriman barang.

Pemrogram atau disebut juga ahli penataolahan adalah profesi yang menulis program perangkat lunak menggunakan bahasa pemrograman seperti Perl, C++, C#, JavaScript, Python, VB, Visual Basic NET, PHP, dan lain-lain. Bidang pekerjaan pemrogram yang biasa dibutuhkan yaitu pengembang perangkat lunak dan pengembang.



Pengembang web adalah seorang programmer yang mengkhususkan diri dalam, atau secara khusus terlibat dalam, pengembangan aplikasi World Wide Web menggunakan client-server model.

### **Faktor faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan**

Menurut bapak Iqbal sebagai staf di indihome yang menjelaskan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan dan banyak juga yang dilakukan perusahaan untuk mempertahankan semangat kerja karyawan. Mulai dari faktor rasional yaitu faktor yang berkaitan dengan gaji yang layak, bonus, jenjang karia, dan fasilitas fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, lalu ada juga faktor emosional menyangkut tentang perasaan atau ekspresi diri seperti pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang lalu perusahaan juga memberi penghargaan bagi karyawan yang berprestasi lalu perusahaan juga memberi faktor spritual faktor spiritual ini menyangkut tentang kebutuhan rohani seperti kepuasan hati, apresiasi perusahaan terhadap karyawan, pemimpin yang bijaksana, serta kesempatan untuk melakukan ibadah.

### **Loyalitas Karayawan Terhadap Perusahaan**

Menurut bapak iqbal sebagai meneger iya mengatakan untuk saat ini mereka masih merasakan kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan dikarenakan ia melihat bahwa mulai dari bulan Agustus hingga oktober ada sekitar enam orang karyawan yang telah mencoba untuk bekerja di indi home namun kurang dari kurang dari minggu karyawan tersebut sudah mengundurkan diri. Bahkan karyawan yang sekarang masih bekerja di Indi home dikarenakan terpaksa. Sedang kan dari observasi awal tugas pekerjaan yang ada di undi home masih masih terbilang standar dan tidak begitu berat. Ia menyadari bahwa ini terjadi karna banyak nya

perusahaan perusahaan wifi yang mulai beterbitan dan mencari karyawan. Banyak hal yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawan agar perusahaan tidak kalah saing dengan perusahaan lainnya. Mulai dari Komunikasi di indi home karyawan dan perusahaan memiliki komunikasi yang terbuka dengan perusahaan berkomunikasi dengan karyawan agar perusahaan tau apa yang dirasakan karyawan saat bekerja di indi home dengan ini menjadikan karyawan memiliki perasaan yang dianggap keberadaannya ketika bekerja.

Insentif Perusahaan juga memberi insentif bagi karyawan yang memenuhi target penjualan seperti Sales Force Executive Rp2.500.000 – Rp4.500.000, Sales Engineer Rp4.000.000 – Rp6.000.000, Support Sales Rp4.000.000 – Rp6.000.000, Assistant Marketing and Sales Manager Rp7.000.000 – Rp10.000.000, Sales Support Engineer Rp8.000.000 – Rp11.000.000, Sales Manager Rp10.000.000 – Rp14.000.000 hal ini dilakukan perusahaan untuk meningkatkan penjualan produk.

Program Kesejahteraan perusahaan juga memberi program kesejahteraan kepada karyawan hingga karyawan tidak takut akan kurangnya fasilitas dan fasilitas tersebut berupa Keanggotaan BPJS Lengkap THR (Tunjangan Hari Raya), Tunjangan Jabatan/Keahlian Tunjangan Lainnya (Sesuai Jabatan) Uang Makan/Jatah Makan (Sesuai Jabatan) Seragam & Atribut Gratis Uang Transpot (Sesuai Jabatan) Uang Jalan (Teknisi lapangan / Tukang Pasang).

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Faktor yang melatarbelakangi loyalitas kerja karyawan yaitu, faktor rasional, faktor emosional, dan faktor spiritual. Faktor rasional memiliki empat indikasi yang mana hanya ada satu indikasi yang diterapkan di indihome, yaitu adanya fasilitas untuk karyawan. Untuk faktor emosional memiliki enam indikasi. Dari



enam indikasi hanya tiga indikasi yang dilaksanakan, yaitu lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman, dan budaya kerja. Untuk faktor spiritual ada empat indikasi. Dari keempat indikasi faktor spiritual semuanya telah diterapkan. Strategi untuk mempertahankan loyalitas kerja karyawan ada 5 yaitu: komunikasi, insentif, program kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial Pancasila. Dari kelima strategi tersebut hanya ada dua strategi yang diterapkan, yaitu komunikasi dan pemberian program kesejahteraan.

Dampak dari penerapan strategi mempertahankan loyalitas kerja karyawan Indihome adalah para karyawan bertahan telah memiliki loyalitas dan semangat kerja. Hal ini dibuktikan dengan para karyawan dapat memenuhi indikator-indikator loyalitas kerja, seperti ketaatan dan kepatuhan, kejujuran, dan bertanggung jawab.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aisyah, U. (2020) *'Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Loyalitas Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Kontrak PT. Jamkrindo di Wilayah Sumatera Bagian Selatan*
- [2] Andi, D., H. L. Nuraldy, dan I. Imbron. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Megaprima Di Jakarta*. Jurnal Ekonomi Efektif 3 (1): 62–68.
- [3] Anwar, R. 2019. *Pengaruh lingkungan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja*
- [4] Basyit, A., B. Sutikno, dan J. Dwiharto. 2020. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal EMA 5 (1): 12:20Karyawan PT. BANK Perkreditasi Rakyat (BPR) Baturaja. Majalah Ilmiah
- [5] Catio, M. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pert. Edited by Asep Rachatullah. Indigo Media. Tangerang.
- [6] Chaerudin, A. (2020) *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Edisi Pert. Edited by S. M. Subakti. Sukabumi: CV Jejak, Anggota IKAPI.Sukabumi
- [7] Heryanda, K. K., Susila, dan N. K. A. Dwiyantri. 2019. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen 3 (1):1
- [8] Indahwati, N. A., dan M. A. Rizqi. 2022. *Pengaruh Kepemimpinan ,Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan* 3 (1): 17–30. Liswandi, N., Christina
- [9] Liswandi, N., Christina, E. Wilidyo, dan D. F. Mirza. 2021. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pasar Swalayan Maju Bersama Cabang Mangkubumi*. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) 5 (3): 494–512.
- [10] Lusri, L., dan H. Siagian. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya*. Agora 5 (1): 2–8
- [11] Leuwol, N. V. dkk (2020) *Pengembangan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi*.
- [12] Marjaya, I., dan F. Pasaribu. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang*. Maneggio: Jurnal ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. (1): 129–147.
- [13] Nuriyah, S., N. Qomariah, dan T. Setyowati. 2021. *Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pukesmas Padang*. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) 5 (3): 494–512
- [14] Roring, F.2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*



- Pada Pt Bank Danamon Cabang Manado.*  
JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi). 4 (3): 144–154.ppp
- [15] Rahmati, I. (2020) *Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang)*. Cetakan Pe. Edited by Zulfikar. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- [16] Silitonga, E. (2020) *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Komitmen dan Lingkungan Kerja*. Cetakan 1. Edited by Afrita. Penebar Media Pustaka. Yogyakarta.
- [17] Sudaryo, Y. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Edisi 1. Edited by T. Erang. Penerbit ANDI. Yogyakarta
- [18] Toni W. (2019) *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Kantor Regional IV OJK Jawa Timur Surabaya*.
- [19] Yamsir dan Baiyulis. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Nagari*