

Pengembangan Karir, *Work Life Balance*, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan di Puskesmas Wonoayu

Oleh:

Laili Zana Walidah (202010200265),

Dewi Andriani, S.E.,M.M sebagai Dosen Pembimbing

Progam Studi

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Januari, 2024

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah aset yang berperan memegang paling penting disuatu instansi atau perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas, baik, dan sesuai dengan posisi keahlian yang tinggi akan berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi atau instansi tersebut.

Puskesmas merupakan salah satu instansi dibidang kesehatan yang mengandalkan sumber daya manusia dalam seluruh kegiatan operasional kerjanya. Puskesmas sebagai salah satu usaha dalam bidang jasa atau pelayanan kesehatan membutuhkan karyawan yang kompeten dan terampil dalam memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat yang berkunjung dan berobat.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan Masalah : Pengaruh pengembangan karir, *work life balance*, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

Pertanyaan Penelitian : Adakah pengaruh Pengembangan karir, *work life balance*, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan?

Kategori SDGs : Kategori SDGs penelitian ini termasuk dalam kategori SDGs 8 dari 17 kategori SDGs, yaitu Mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, serta menciptakan pekerjaan layak dan produktif bagi semua orang. Membangun sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif dalam bidangnya sehingga akan tercapai loyalitas yang baik di suatu organisasi.

Metode

Menggunakan jenis metode kuantitatif, berupa angka-angka atau data kualitatif yang diangkakan

Jenis Penelitian



Puskesmas Wonoayu

Lokasi Penelitian



Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Puskesmas Wonoayu berjumlah 110 responden.

Populasi Penelitian



Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dilengkapi dengan skala likert.

Teknik Pengumpulan Data



Sampel Penelitian



Sampel dalam penelitian ini ialah 95 responden diambil dari karyawan tetap

Sumber Data



- Data primer berupa kuesioner yang telah disebarakan melalui link google form dengan *skala likert* 1-5
- Data Sekunder berupa data dari artikel jurnal penelitian terdahulu yang relevan

Analisis Data



Teknis analisis dalam penelitian menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan dibantu alat berupa software olah data SPSS versi 24.

Hasil

Analisis Data

- Pengujian Instrumen Penelitian
- Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa hasil penelitian seluruh item pernyataan kuesioner dari variabel (X) dan variabel (Y) memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan dari variabel (X) dan variabel (Y) tersebut valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti. Hasil diatas dapat dilihat, bahwa seluruh pernyataan dari kuesioner responden dinyatakan valid dan layak untuk digunakan sebagai bahan pengukuran keperluan penelitian [5].

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	X1.1	0,406	0,202	Valid
	X1.2	0,678	0,202	Valid
	X1.3	0,637	0,202	Valid
	X1.4	0,632	0,202	Valid
	X1.5	0,676	0,202	Valid
	X1.6	0,839	0,202	Valid
	X1.7	0,722	0,202	Valid
	X1.8	0,601	0,202	Valid
	X1.9	0,421	0,202	Valid
	X1.10	0,669	0,202	Valid
Work Life Balance (X2)	X2.1	0,706	0,202	Valid
	X2.2	0,719	0,202	Valid
	X2.3	0,691	0,202	Valid
	X2.4	0,730	0,202	Valid
	X2.5	0,658	0,202	Valid
	X2.6	0,516	0,202	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0,756	0,202	Valid
	X3.2	0,689	0,202	Valid
	X3.3	0,430	0,202	Valid
	X3.4	0,723	0,202	Valid
	X3.5	0,848	0,202	Valid
	X3.6	0,772	0,202	Valid
	X3.7	0,754	0,202	Valid
	X3.8	0,596	0,202	Valid
Loyalitas Karyawan (Y)	Y.1	0,604	0,202	Valid
	Y.2	0,566	0,202	Valid
	Y.3	0,699	0,202	Valid
	Y.4	0,445	0,202	Valid
	Y.5	0,856	0,202	Valid
	Y.6	0,812	0,202	Valid
	Y.7	0,723	0,202	Valid
	Y.8	0,742	0,202	Valid

Hasil

- Uji Reliabilitas

Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa variabel Pengembangan karir (X1), Work Life Balance (X2), Kompensasi (X3), dan Loyalitas Karyawan (Y) berstatus reliabel, hal ini karena nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ sehingga variabel ini dapat digunakan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

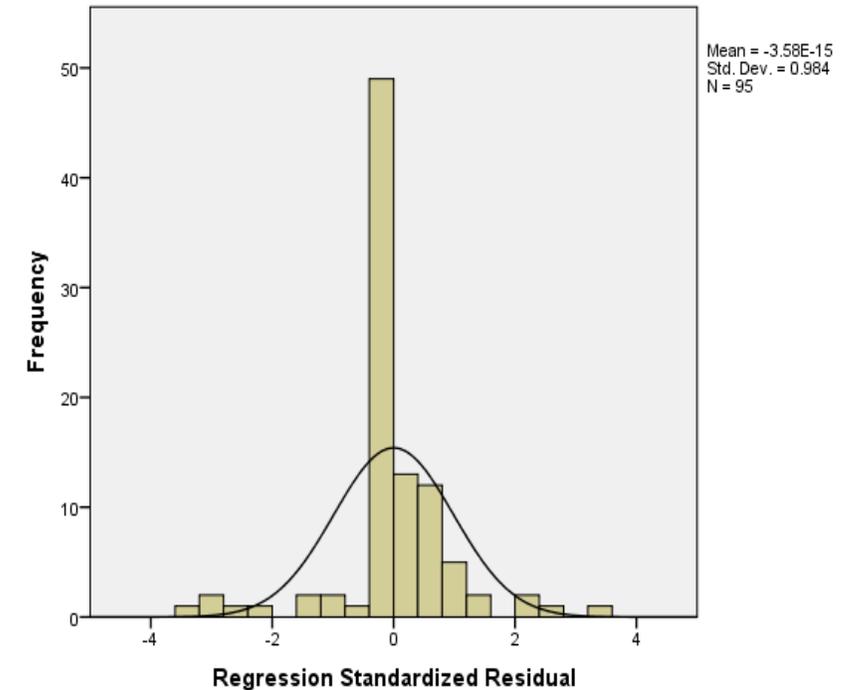
No	Variabel	Cronbach's Alpha		Keterangan
		Hitung	Standart	
1	Pengembangan karir (X1)	0,833	0,60	Reliabel
2	Work Life Balance (X2)	0,725	0,60	Reliabel
3	Kompensasi (X3)	0,832	0,60	Reliabel
4	Loyalitas Karyawan (Y)	0,819	0,60	Reliabel

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil

- Uji Asumsi Klasik
- Uji Normalitas

Gambar di atas merupakan grafik histogram, grafik histogram dapat dinyatakan normal apabila distribusi data membentuk lonceng (*bell shaped*), tidak condong ke kanan atau ke kiri. Grafik histogram di atas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri, sehingga grafik histogram tersebut dapat dinyatakan normal.



Gambar 2. Histogram Uji Normalitas

Hasil

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pengembangan karir (X1)	0,605	1,652
Work Life Balance (X2)	0,495	2,021
Kompensasi (X3)	0,639	1,565

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Gambar 2. Histogram Uji Normalitas

- Uji Multikolinearitas

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas. Artinya bahwa diantara variable bebas (pengembangan karir, work life balance, dan kompensasi) tidak saling mempengaruhi.

Hasil

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.887 ^a	0,787	0,780	0,93430	2,103
a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Work Life Balance (X2), Pengembangan Karir (X1)					
b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)					

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

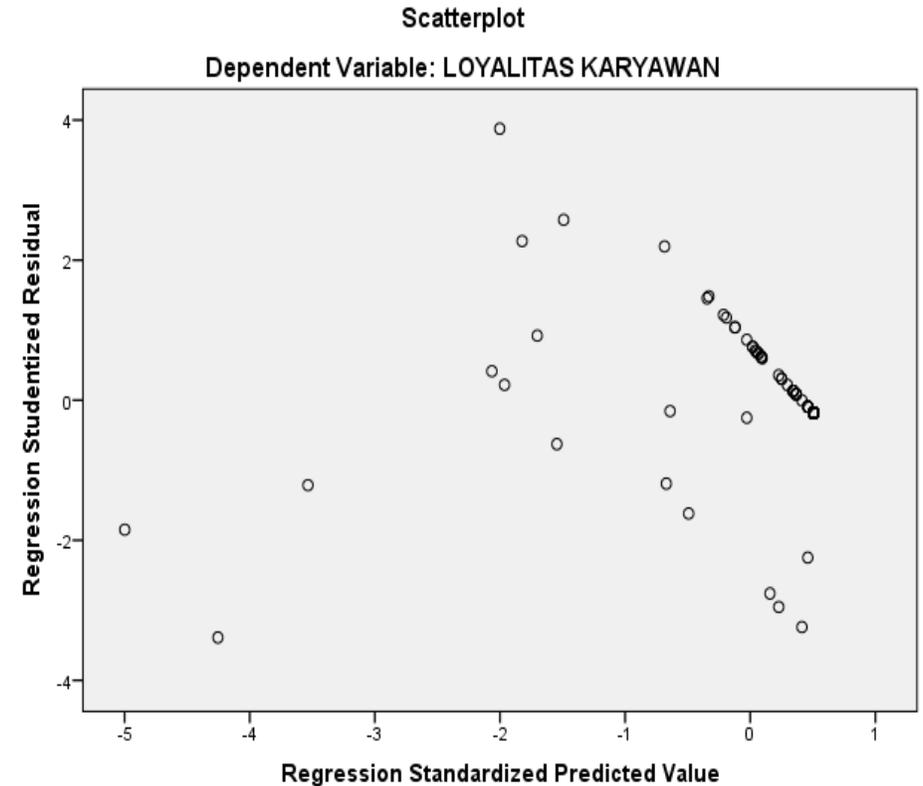
- Uji Autokorelasi

Bedasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai durbin watson sebesar 2,103 dengan $dL < d < 4-dU$ ($1,602 < (2,103) < (2,268)$) artinya regresi berganda yang dilakukan dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

Hasil

- Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas, maka dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola tertentu dan titik – titik data menyebar secara acak, baik dibagian atas angka 0 atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,551	2,239		-0,693	0,490
	Pengembangan Karir (X1)	0,082	0,040	0,127	2,050	0,043
	Work Life Balance (X2)	0,288	0,091	0,218	3,173	0,002
	Kompensasi (X3)	0,725	0,066	0,664	10,969	0,000

Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Hasil

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6 dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1,551 + 0,082X_1 + 0,288X_2 + 0,725X_3 + e$$

Dari persamaan regresi yang terbentuk di atas memberikan penjelasan sebagai berikut:

- Konstanta. Nilai konstanta -1,551 menunjukkan apabila variabel pengembangan karir, work life balance, dan kompensasi bernilai 0, maka nilai tetap atau nilai awal loyalitas karyawan adalah -1,551.
- Pengembangan Karir. Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir bernilai positif sebesar 0,082. Hal ini artinya, jika variabel pengembangan karir naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan loyalitas karyawan sebesar 0,082.
- Work Life Balance. Nilai koefisien regresi variabel work life balance bernilai positif sebesar 0,288. Hal ini artinya, jika variabel work life balance naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan loyalitas karyawan sebesar 0,288.
- Kompensasi. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi bernilai positif sebesar 0,725. Hal ini artinya, jika variabel kompensasi naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan loyalitas karyawan sebesar 0,725.

Hasil

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,551	2,239		-0,693	0,490
	Pengembangan Karir (X1)	0,082	0,040	0,127	2,050	0,043
	Work Life Balance (X2)	0,288	0,091	0,218	3,173	0,002
	Kompensasi (X3)	0,725	0,066	0,664	10,969	0,000

Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial

Hasil

- Pengujian Hipotesis
- Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan tabel 6, berikut adalah hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dengan menggunakan asumsi tingkat kepercayaan sebesar 5% dengan nilai *degree of freedom* sebesar $df=n-k-1$ ($95-3-1=91$) sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,987. Maka dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,050. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{\text{hitung}} 2,050 > t_{\text{tabel}} 1,987$ dan signifikansi $< 0,05$ ($0,043 < 0,05$). Dengan demikian H_1 diterima, artinya variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

b. Pengaruh Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} 3,173. Hal ini menunjukkan $t_{\text{hitung}} 3,173 > t_{\text{tabel}} 1,987$ dan signifikansi $< 0,05$ ($0,002 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa H_2 diterima, artinya variabel work life balance secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

c. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 10,969. Hal ini menunjukkan $t_{\text{hitung}} 10,969 > t_{\text{tabel}} 1,987$ dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_3 diterima, artinya variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hasil

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	293,450	3	97,817	112,058	.000 ^b
	Residual	79,435	91	0,873		
	Total	372,884	94			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Work Life Balance (X2), Pengembangan Karir (X1)

Tabel 7. Hasil Uji Simultan

- Uji Simultan (Uji F)

Dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 112,058 sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan $df_1 = k-1$ ($3-1=2$) dan $df_2 = n-k-1$ ($95-3-1=91$) maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,097, oleh karena itu $F_{hitung} 112,058 > F_{tabel} 3,097$ dan tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_4 diterima, bahwa variabel pengembangan karir, work life balance, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hasil

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.887 ^a	0,787	0,780	0,93430	2,103
a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Work Life Balance (X2), Pengembangan Karir (X1)					
b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)					

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 8, menunjukkan bahwa nilai dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,787 atau 78,7%, sehingga dapat diketahui bahwa variabel loyalitas karyawan dapat dijelaskan sebesar 78,7% oleh variabel pengembangan karir (X_1), work life balance (X_2), kompensasi (X_3). Sedangkan sebesar 21,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hipotesis pertama: pengembangan karir secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Dari hasil kuesioner yang telah disebar kepada karyawan Puskesmas Wonoayu dapat diperoleh bahwa indikator kompetensi menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan Puskesmas Wonoayu telah membagi posisi tempat kerja sesuai bidang keahlian masing-masing karyawan, agar seluruh karyawan memiliki loyalitas kerja yang lebih baik dan memiliki kompetensi yang tinggi dalam karir sehingga seluruh karyawan memiliki peluang yang sama untuk jabatan yang lebih tinggi. Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh [5] yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pembahasan

Hipotesis kedua: *work life balance* secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa *work life balance* secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Dari hasil kuesioner yang telah disebar kepada karyawan Puskesmas Wonoayu dapat diperoleh bahwa indikator keseimbangan keterlibatan menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan seluruh karyawan saat melakukan aktivitas pekerjaan tetap merasa menyenangkan meskipun banyak hal yang terjadi pada kehidupan pribadi masing-masing, sehingga karyawan selalu bersemangat dalam bekerja dan tidak merasa depresi karena pekerjaan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh [5] mengatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pembahasan

Hipotesis ketiga: kompensasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan kuesioner yang telah disebar kepada karyawan Puskesmas Wonoayu dapat diperoleh bahwa indikator insentif menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Dapat dibuktikan dengan adanya insentif diluar gaji yang diterima oleh karyawan atau dapat dikatakan ada jasa pelayanan diberikan oleh instansi sebagai hasil jika karyawan telah memberikan pelayanan yang baik kepada pasien yang berobat dan berkunjung di Puskesmas Wonoayu. Hasil dari penelitian ini telah didukung oleh penelitian yang dilaksanakan oleh [5] terbukti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pembahasan

Hipotesis keempat: pengembangan karir, *work life balance*, dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Penelitian yang dilakukan pada Puskesmas Wonoayu menunjukkan hasil yang positif dan signifikan secara simultan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian tersebut dapat dibuktikan dengan terkumpulnya hasil dari jawaban responden yang mengatakan setuju apabila pengembangan karir, *work life balance*, dan kompensasi digabungkan sehingga dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Dapat diartikan untuk memotivasi atau mendorong karyawan dalam bekerja secara optimal dan memiliki tingkat loyalitas tinggi, dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor, seperti adanya karyawan yang selalu setia mengabdikan memberikan ide-ide kegiatan dalam kepentingan instansi. Pembagian posisi tempat kerja sesuai bidang keahlian masing-masing karyawan. Serta keseimbangan keterlibatan karyawan saat melakukan aktivitas pekerjaan tetap merasa menyenangkan meskipun banyak hal yang terjadi pada kehidupan pribadi masing-masing. Selain itu, kondisi lapangan menunjukkan pemberian insentif diluar gaji yang diterima oleh karyawan dapat mewujudkan perubahan yang lebih baik dan membantu meningkatkan loyalitas karyawan dalam bekerja sehingga tujuan instansi dapat terwujud.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi dunia pendidikan di perguruan tinggi sesuai dengan tuntutan masyarakat dan sesuai dengan kebutuhan perkembangan pendidikan.
- b. Memberikan sumbangan ilmiah dalam ilmu Manajemen, yaitu tentang loyalitas karyawan.
- c. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan peningkatan loyalitas karyawan serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

Manfaat Penelitian

2. Manfaat praktis Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

a. Bagi penulis

Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang peningkatan loyalitas karyawan di instansi melalui metode kuesioner.

b. Bagi Lembaga Universitas

Dapat menambah pengetahuan dan sumbangan pemikiran tentang peningkatan loyalitas karyawan di instansi melalui metode kuesioner.

c. Bagi Karyawan

Diharapkan karyawan sebagai subjek penelitian, dapat memperoleh pengalaman langsung mengenai loyalitas karyawan sebagai tanggung jawab bekerja melayani dengan sabar, ikhlas, dan sepenuh hati sehingga tujuan dari instansi sendiri dapat terwujud.

Referensi

- [1] U. F. P. Sulistyono and S. Ali, "Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Work-life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan," *Veteran Econ. Manag. Account. Rev.*, vol. 1, no. 2, pp. 62–73, 2023.
- [2] V. A. V. Willy Rizky Utami and C. Dwiatmadja, "Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tribun Berita Online)," *Int. J. Soc. Sci. Bus.*, vol. 4, no. 2, pp. 267–275, 2020, doi: 10.23887/ijssb.v4i2.24221.
- [3] N. P. WIDIASTUTI and H. A. BAIHAKI, "Pengaruh Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Di Dinas Sosial Kota Denpasar," *Ganec Swara*, vol. 17, no. 2, p. 478, 2023, doi: 10.35327/gara.v17i2.446.
- [4] A. Febriana and K. Kustini, "Dampak Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Berlian Multi Sejahtera," *Sci. J. Reflect. Econ. Accounting, Manag. Bus.*, vol. 5, no. 3, pp. 656–664, 2022, doi: 10.37481/sjr.v5i3.519.
- [5] C. A. Lumiu, R. J. Pio, and V. Tatimu, "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan," *J. Adm. Bisnis*, vol. 9, no. 3, p. 93, 2019, doi: 10.35797/jab.9.3.2019.25518.93-100.
- [6] N. Wulandari and H. Sholihin, "肖沉 1, 2, 孙莉 1, 2, 曹杉杉 1, 2, 梁浩 1, 2, 程焱 1, 2," *Tjyybjb.Ac.Cn*, vol. 27, no. 2, pp. 58–66, 2019.
- [7] R. Nirmala, S. E. Mariskha, and M. T. Sari, "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan Di Cv. Banjar Sari Catering Samarinda," *J. Untag Samarinda*, vol. 7, no. 1, pp. 1–6, 2019.

Referensi

- [8] W. O. Febrian, M. A. Firdaus, and A. Marlina, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan," *Manag. J. Ilmu Manaj.*, vol. 3, no. 1, p. 65, 2020, doi: 10.32832/manager.v3i1.3835.
- [9] P. B. Organisasi, I. S. Arzuni, and D. Andriani, "Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV . Bina Teknik Sidoarjo," vol. 1, no. 9, pp. 3151–3165, 2022.
- [10] R. Ma'ruf, "Pengaruh Kompensasi dan Work Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan," *Psikoborneo J. Ilm. Psikol.*, vol. 9, no. 1, p. 110, 2021, doi: 10.30872/psikoborneo.v9i1.5671.
- [11] M. Muliati, "Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan," *AkMen J. Ilm.*, vol. 17, no. 4, pp. 518–528, 2020, doi: 10.37476/akmen.v17i4.1174.
- [12] M. Marhalinda and A. Supiandini, "Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit," *Ikraith-Ekonomika*, vol. 5, no. 3, pp. 98–107, 2022, doi: 10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2445.
- [13] A. Marzuki, S. Ahmadi, and D. Fakhruddin, "Dampak Pengembangan Karir dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas Kerja sebagai Variabel Intervening," *J-MAS (Jurnal Manaj. dan Sains)*, vol. 7, no. 2, p. 1364, 2022, doi: 10.33087/jmas.v7i2.704.
- [14] N. M. D. Sumantri and N. W. Mujiati, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Work - Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 12, no. 4, p. 390, 2023, [Online]. Available: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/101240>
- [15] S. D. Fazrin and M. Yusuf, "Pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai," *J. Manaj.*, vol. 13, no. 2, pp. 204–211, 2021.

