

## Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado)

Tesalonica Iranie Pitoy  
Riane Johnly Pio  
Wehelmina Rumawas

Program Studi Administasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi  
E-mail: [tesalonicapitoy1@gmail.com](mailto:tesalonicapitoy1@gmail.com)

---

**Abstract.** *This study aims to determine what factors are more influential on employee loyalty. Some of the factors measured in this study are compensation, work environment, career development, work experience, leadership and job characteristics. The sample in this study were 60 respondents who were determined to come from the head office of the Manado branch of PT Midi Utama Indonesia. By using factor analysis, four factors were found to be the highest contributors to employee loyalty in sequence, namely leadership style, job characteristics, work environment, and career development. To make employees continue to have high loyalty to the company, it is hoped that management can maintain the factors that have a strong influence on employee loyalty and increase other factors so that balance can occur, so that employees have a higher level of loyalty to the company.*

*Keywords: Loyalty, Leadership Style, Job Characteristics, Work Environment, Career Development.*

---

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa sajakah yang lebih berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Adapun beberapa faktor yang diukur dalam penelitian ini adalah kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, pengalaman kerja, kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden yang ditentukan berasal dari kantor pusat cabang PT Midi Utama Indonesia cabang Manado. Dengan menggunakan analisis faktor, maka secara berurutan ditemukan empat faktor yang menjadi kontributor tertinggi pada loyalitas karyawan yaitu gaya kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengembangan karir. Untuk menjadikan karyawan terus memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, diharapkan manajemen dapat mempertahankan faktor-faktor yang kuat pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan dan meningkatkan lagi faktor-faktor lainnya supaya keseimbangan bisa terjadi, sehingga karyawan memiliki tingkat loyalitas yang semakin tinggi pada perusahaan.

**Kata Kunci:** Loyalitas, Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir.

---

### Pendahuluan

Persaingan dari segi harga, kualitas dan promosi yang semakin ketat di era ini, maka tentunya harus ditunjang dengan adanya Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik dari karyawan untuk menunjang penjualan produk-produk tersebut. Sinambela (2016) memaknai manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, malalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Salah satu bagian terpenting yaitu karyawan yang menjadi keunggulan kompetitif dalam bisnis di era globalisasi ini yang mengalami banyak perubahan dalam kondisi

ekonomi. Aset terbesar perusahaan adalah karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Voon *et al.* (2011) bahwa karyawan merupakan aset paling penting bagi organisasi dan organisasi harus memiliki pemimpin yang mampu memimpin dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pentingnya loyalitas karyawan pada hasil kinerja perusahaan, maka perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap usaha-usaha mempertahankan dan menjaga loyalitas karyawan tersebut atau membuat karyawan puas dan setia terhadap perusahaan tersebut. Antoncic dan Antoncic (2011) berpendapat bahwa loyalitas karyawan berdampak positif terhadap pertumbuhan perusahaan. Karena dengan kehilangan karyawan

tentunya sama seperti kehilangan konsumen. Banyaknya pesaing Alfamidi yang ada di daerah sekitar Manado yang lebih dulu mendirikan dan memasarkan barang-barang yang setara dengan Alfamidi tentu menjadi suatu kendala atau masalah yang dihadapi oleh perusahaan. Belum lagi peluang pekerjaan yang ditawarkan pesaing Alfamidi, bisa saja karyawan yang sudah bekerja di Alfamidi tergiur dengan pekerjaan yang ditawarkan oleh pesaing dan memilih untuk pindah ke tempat kerja yang lain.

Dari hasil dari penelitian yang di lakukan Rumawas (2016) mengenai kompensasi memiliki nilai positif tetapi pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan gaya kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini akan meneliti apakah faktor-faktor diatas berpengaruh juga terhadap loyalitas karyawan. Perumusan masalah pada penelitian ini adalah faktor-faktor apa yang paling berpengaruh pada loyalitas karyawan PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado

### **Tinjauan Pustaka**

#### **Loyalitas**

Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunkakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi atau perusahaan. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab (Hasibuan, 2013).

Loyalitas karyawan pada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, jujur dalam bekerja, hubungan kerja yang baik dengan atasan, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, disiplin, menjaga citra perusahaan dan adanya kesetiaan untuk bekerja dalam waktu yang lebih panjang (Poerwopoespito, 2000) dalam (Tamba, Pio, Sambul, 2018).

Indikator loyalitas menurut Saydam (2000) yaitu: a)ketaatan atau kepatuhan; b)tanggung jawab; c)pengabdian; (d)kejujuran.

#### **Kompensasi**

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

(*finacial*) yang diberikan atas pekerjaan yang telah diselesaikan sedangkan kompensasi secara tidak langsung berupa penghargaan (*non-financial*) dari hasil kerja dalam hal pemberian tunjangan. Perusahaan memandang kompensasi sebagai kunci mengelola sumber daya manusia secara efektif yang sesuai dengan kebutuhan bisnis dan kebutuhan karyawan (Kenelak, Pio dan Kaparang, 2016).

Menurut Dessler (2016) indikator kompensasi yaitu sebagai berikut: a) Upah, perusahaan memberikan pembayaran sesuai jam kerja; b) Gaji, Perusahaan memberikan bayaran sesuai kontrak kerja; c) Insentif, Perusahaan memberikan bayaran ketika bekerja melebihi target; d) Komisi, Adanya bayaran tambahan atas penjualan produk; e) Bonus, Adanya bonus yang diberikan oleh perusahaan; e) Asuransi, Adanya asuransi kesehatan dari perusahaan; f) Liburan, Perusahaan sering mengadakan liburan bersama/*family gathering*.

#### **Lingkungan Kerja**

Menurut Rivai (2011) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan,pencahayaayan dan ketenangan.

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) adalah sebagai berikut: a) Penerangan; b) Suhu udara; c) Suara bising; d) Penggunaan warna; e) Ruang gerak.

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembangkannya.

#### **Pengembangan Karir**

Dalam manajemen sumber daya manusia, perencanaan karier termasuk sebagai program pembinaan tenaga kerja. Tujuan kegiatan pembinaan ini adalah untuk memelihara karyawan dengan cara mengembangkannya, sesuai dengan bakat dan kemampuannya, agar dapat berfungsi dengan baik dan optimal bagi perusahaan (Pio, 2017).

Sinambela (2016) mengartikan pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir.

Handoko (2010) menyatakan bahwa indikator pengembangan karir seorang karyawan adalah: a) Prestasi Kerja; b) *Exposure* (pengenalan oleh pihak lain); c) Kesetiaan pada organisasi; d) Kesempatan untuk bertumbuh; e) Dukungan manajemen.

### Pengalaman Kerja

Handoko (2014) pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki karyawan.

Foster dalam Sartika (2015) yaitu: a) Lama waktu/ masa bekerja; b) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki; c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

### Gaya Kepemimpinan

Rivai dan Mulyadi (2011) menyatakan kepemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi.

Menurut Kartono (2008) indikator gaya kepemimpinan yaitu: a) Kemampuan mengambil keputusan; b) Kemampuan memotivasi; c) Kemampuan mengendalikan bawahan.

### Karakteristik Pekerjaan

Griffin dan Ebert (2009) mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah tentang bagaimana mendesain pekerjaan dengan menggunakan lima karakteristik inti yang berupa variasi personal dan hasil kerja. Luthans (2013) dalam Lumiu, Pio dan Tatimu (2019) melihat karakteristik pekerjaan merupakan bagian dari desain tugas yang berupa ruang lingkup kerja yang memiliki dimensi macam-macam kemampuan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik.

Mondy (2008) menyatakan indikator karakteristik pekerjaan sebagai berikut: a) Variasi keterampilan. Pekerjaan membutuhkan keterampilan khusus; b) Identitas tugas. Pekerjaan dapat diidentifikasi dengan mudah; c) Signifikansi tugas. Tugas yang dilakukan bermanfaat kepada orang lain; d) Otonomi. Pekerjaan bebas dijalankan sesuai tanggung jawab; e) Umpan balik. Adanya informasi tentang hasil kinerja karyawan

### Metode Penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan wawancara, dokumentasi dan Kuesioner. Populasi sebanyak 611 karyawan, sedangkan sampel ditentukan sebanyak 60 responden yang merupakan semua karyawan yang bekerja di kantor cabang Manado. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis faktor.

### Hasil Penelitian

Dari 55 item yang diuji berdasarkan kepentingannya, penentuan jumlah komponen dalam analisis faktor dilakukan berdasarkan *eigen value* dan *plot scree*. Analisis faktor berupaya mengelompokkan sejumlah item, maka seharusnya ada korelasi yang cukup kuat diantara item, sehingga akan terjadi pengelompokkan. Jika sebuah item berkorelasi lemah dengan item lainnya, maka item tersebut akan dikeluarkan dari analisis faktor.

Alat yang digunakan adalah Uji KMO MSA Kaiser-Meyer-Olkin *Measure of Sampling Adequacy* dan Bartlett's Test dengan nilai  $>0.5$ . Besarnya angka *Measure of Sampling* (MSA) di atas 0.5 digunakan untuk menggabungkan variabel. Pada penelitian ini tidak semua variabel mempunyai nilai MSA di atas 0.5 maka dari itu untuk variabel-variabel yang tidak memenuhi syarat nilai KMO  $>0.5$  akan dikeluarkan dari faktor yang akan dianalisis yaitu berjumlah 43 variabel. Dan yang tersisa 12 variabel yang akan uji kembali apakah nilai akhir sudah memenuhi syarat MSA  $>0.5$ .

Ketika diuji kembali dan hasilnya ke 12 variabel yang memiliki nilai MSA 0.616 sampai dengan 0.861 maka variabel tersebut dapat dianalisis lebih lanjut karena nilai MSA  $> 0.5$ .

**Tabel 1. Uji KMO dan Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.761
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	321.273
	Df	66
	Sig.	0.000

Sumber: olahan data (2020)

Dari tabel tersebut didapatkan nilai KMO sebesar 0.761 dimana nilai KMO lebih besar dari 0.6 dapat disimpulkan data telah memenuhi asumsi kecukupan sampling sehingga analisis faktor layak digunakan. Nilai P value/ Sig. *Bartlett's Test of Sphericity* sebesar 0.000 dimana lebih kecil dari alpha ( $\alpha = 0.05$ ) dapat disimpulkan matriks korelasi

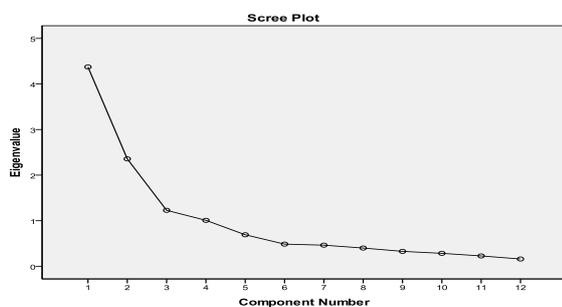
bukan matriks identitas atau ada korelasi di antar variabel sehingga analisis faktor layak digunakan.

**Tabel 2. Communalities**

	Initial	Extraction
X2.4	1.000	0.624
X3.4	1.000	0.786
X4.6	1.000	0.717
X5.2	1.000	0.737
X5.4	1.000	0.758
X5.7	1.000	0.759
X5.8	1.000	0.669
X6.4	1.000	0.778
X6.5	1.000	0.772
X6.6	1.000	0.820
X6.9	1.000	0.758
X6.10	1.000	0.785

Sumber: olahan data (2020)

Dari tabel diatas dapat diketahui komunalitas untuk variabel Warna cat dinding yang dipakai ditempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja (X2.4) sebesar 0.624 yang berarti bahwa 62.4% varian dari X2.4 dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Demikian seterusnya untuk 12 variabel lainnya terhadap faktor yang terbentuk. Semakin besar komunalitas suatu variabel, semakin kuat hubungannya dengan faktor tersebut.



Gambar 1.  
Scree Plot

Diketahui titik-titik *component number* 1-4 berada di atas nilai *eigen* 1 sehingga memiliki nilai eigen lebih besar dari 1. Sedangkan titik-titik *component number* 5-12 berada di bawah nilai eigen 1 sehingga memiliki nilai eigen kurang 1. Dari *scree plot* dapat disimpulkan jumlah faktor yang terbentuk sebanyak empat faktor.

**Tabel 3. Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component			
	1	2	3	4
X5.4	<b>0.866</b>	0.091	-0.001	-0.019
X5.2	<b>0.846</b>	0.065	0.118	-0.059
X5.7	<b>0.787</b>	0.114	0.319	-0.157
X5.8	<b>0.781</b>	0.234	0.038	-0.047
X6.6	0.137	<b>0.869</b>	0.087	0.198
X6.4	0.128	<b>0.809</b>	0.267	-0.190
X6.5	0.239	<b>0.703</b>	0.248	0.400
X6.10	0.197	0.370	<b>0.781</b>	0.011
X2.4	-0.019	0.020	<b>0.760</b>	0.214
X6.9	0.341	0.296	<b>0.728</b>	-0.156
X3.4	-0.057	0.020	-0.101	<b>0.879</b>
X4.6	-0.217	0.190	0.348	<b>0.716</b>

Sumber: olahan data (2020)

Pada *output software* SPSS di atas telah melalui proses rotasi varimax. Pembagian item-item ke dalam kelompok faktor tertentu didasarkan pada perbandingan nilai *loading* faktor secara mutlak mana yang lebih besar antar *loading* faktor dari faktor pertama sampai faktor keempat.

Penamaan Faktor Setelah terbentuk faktor yang masing-masing beranggotakan item-item yang diteliti, maka dilakukan penamaan faktor berdasarkan karakteristik yang sesuai dengan anggotanya

#### Faktor 1

Anggota faktor ini adalah X5.4, X5.2, X5.7, dan X5.8. Dengan melakukan generalisasi dari keempat item tersebut, faktor 1 selanjutnya dinamakan sebagai faktor Gaya Kepemimpinan. Terlihat dari tabel bahwa item yang paling kuat di dalam faktor 1 adalah item X5.4 dengan nilai *factor loading* sebesar 0.866 sedangkan item yang paling lemah adalah item X5.8 nilai *factor loading* sebesar 0.781.

#### Faktor 2

Anggota faktor ini adalah X6.6, X6.4, dan X6.5. Dengan melakukan generalisasi dari ketiga item tersebut, faktor 2 selanjutnya dinamakan sebagai faktor Identitas tugas dan Signifikasi Tugas. Terlihat dari tabel bahwa item yang paling kuat di dalam faktor 2 adalah item X6.6 dengan nilai *factor loading* sebesar 0.869 sedangkan item yang paling lemah adalah item X6.5 nilai *factor loading* sebesar 0.703.

### Faktor 3

Anggota faktor ini adalah X6.10, X2.4, dan X6.9. Dengan melakukan generalisasi dari ketiga item tersebut, faktor 3 selanjutnya dinamakan sebagai faktor Umpan Balik dan Lingkungan kerja fisik. Terlihat dari tabel bahwa item yang paling kuat di dalam faktor 3 adalah item X6.10 dengan nilai *factor loading* sebesar 0.781 sedangkan item yang paling lemah adalah item X6.9 nilai *factor loading* sebesar 0.728.

### Faktor 4

Anggota faktor ini adalah X3.4 dan X4.6. Dengan melakukan generalisasi dari kedua item tersebut, faktor 4 selanjutnya dinamakan sebagai faktor Pelatihan, Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Terlihat dari tabel bahwa item yang paling kuat di dalam faktor 4 adalah item X3.4 dengan nilai *factor loading* sebesar 0.879 sedangkan item yang paling lemah adalah item X4.6 nilai *factor loading* sebesar 0.716.

Pemberian nama-nama tersebut karena setiap item-item mencerminkan aspek-aspek yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada PT Midi Utama Indonesia Tbk Branch Manado.

### Pembahasan

Hasil dari penamaan faktor-faktor di atas menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada PT Midi Utama Indonesia Tbk Branch Manado adalah Gaya Kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang penting dalam sebuah organisasi, karena pimpinan adalah gerbang utama untuk menggerakkan dan mengorganisasikan pegawai di suatu organisasi. Jika pimpinan tidak mampu memimpin dengan baik dan bekerja sama dengan baik maka karyawan akan merasa tidak nyaman dan merasa tertekan dalam perusahaan sehingga akan menurunnya tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Faktor kedua adalah karakteristik pekerjaan, karakteristik pekerjaan berpengaruh pada loyalitas karyawan PT Midi Utama Indonesia Tbk Branch Manado khususnya pada indikator identitas tugas dan signifikasi tugas. Dimana indikator-indikator tersebut menunjukkan bahwa semakin baik faktor ini meningkat, maka loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga akan meningkat.

Faktor ketiga umpan balik dan lingkungan kerja fisik yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT Midi Utama Indonesia Tbk Branch Manado, dimana umpan balik yang dimaksud adalah indikator dari karakteristik pekerjaan, yang artinya indikator ini adalah faktor

yang unggul yang mampu mempengaruhi loyalitas karyawan karena dengan adanya respon yang positif yang di tunjukkan perusahaan terhadap kinerja pasti akan membuat karyawan merasa diperhatikan jika ada umpan balik dari perusahaan. Lingkungan kerja fisik juga mempengaruhi loyalitas karyawan karena dengan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya pasti akan meningkat pula rasa loyal terhadap perusahaan.

Faktor yang terakhir yaitu Pelatihan, Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Faktor ini merupakan indikator dari variabel pengembangan karir dan pengalaman kerja, dimana kedua variabel ini sangat berkaitan. Ketika karyawan sudah memiliki pengalaman dan pengetahuan yang paham akan prosedur kerja yang baik pasti akan membuat karyawan merasa loyal terhadap pekerjaannya sendiri dan perusahaan.

### Simpulan

Dengan menggunakan metode analisis faktorial, dari 55 variabel diperoleh 12 variabel dan terbentuk 4 faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada PT Midi Utama Indonesia Tbk Branch Manado yaitu faktor pertama gaya kepemimpinan, faktor kedua karakteristik pekerjaan, faktor ketiga lingkungan kerja fisik, faktor keempat pengembangan berupa pelatihan dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.

### Referensi

- Antonovic, J. A and Antonovic, B. 2011. Employee Loyalty and Impact On Firm Growth. *International Journal of Management and Information System*. 15 (1), 81.
- Dessler, G. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1 Edisi 10, Alih Bahasa: Paramita Rahayu, Jakarta: Indeks.
- Griffin, R. W. dan Ebert, R. J. 2009. *Business*. 8th Edition, Pearson International Edition, New Jersey: Prentice Hall.
- Handoko, T. H. 2010. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, Yogyakarta: BPFE UGM.
- Handoko, T. H. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, UGM.
- Hasibuan, S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, K. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kenelak, D., Pio, R. J., Kaparang, S. G. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Serba Usaha

- Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4.(4), 1-10.
- Lumiu, C. A., Pio, R. J., Tatimu, V. 2019. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9, (3), 93-100.
- Mondy, R. W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Pio, R. J. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Karir*. Prosiding Seminar Nasional TIK dan Ilmu Sosial (SocioTech) STMIK Bumigora.
- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktika*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rumawas, W. 2016. The Influence Resource Development, Organizational, Commitment, Compensation, Working Environment, and Leadership Style (A study of The Employee of SULUTGO Bank Company, North Sulawesi). *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 5:56-62.
- Rumawas, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Manado: Unsrat Press.
- Sartika, A. 2015. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset daerah Kota Palu. *Jurnal Kotalogis*, 3 (1), 54-65.
- Saydam. G. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Tamba, A. W., Pio, R. J., Sambul, S. A. P. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7, (1), 33-41.
- Voon M. L., Lo, M. C., Ngui, K. S., Ayob, N. B. 2011. The Influence of Leadership Styles on Employee' Job Satisfaction in Public Sector Organizations in Malaysia. *International Journal of Business, Management and Social Sciences*, 2 (1), 24-32.