



ECONOMIC DEVELOPMENT PROGRESS

EISSN :

www.journal.stie-binakarya.ac.id

Dampak Motivasi, Karakter Individu Pada Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Loyalitas

Ayu Zurlaini Damanik¹, Rosita Manawari Girsang², Satria Yohannes P Sinaga³,
STIE Bina Karya Tebing Tinggi^{1,3}, Fakultas Ekonomi USI P.Siantar²

E-mail: zurlainiayu@gmail.com¹, rositagirsang@gmail.com², satriasinaga@gmail.com³

ABSTRACT

The research objective was to analyze the impact of individual motivation and character on job satisfaction and its implications for loyalty at PT Indonesia Asahan Aluminum. This type of descriptive quantitative research. The population in the study were 40 employees of PT Indonesia Asahan Aluminum (Persero) smelter potline 1. Using saturated or census samples. Sampling method using nonprobability sampling. Data analysis was carried out through the SmartPLS program. The results of the study show that motivation has a direct effect on job satisfaction p -values 0.005. Individual character influences job satisfaction with p -values of 0.004. Work motivation has an effect on loyalty p -values 0.015. Individual character influences loyalty with p -values 0.002. Job satisfaction affects loyalty with p -values 0.001. Indirectly, job satisfaction mediates between motivation and loyalty with p -values of 0.038. Job satisfaction mediates between the influence of individual character on loyalty p -values 0.040.

Keywords: Motivation; Individual Character; Job satisfaction; Employee Loyalty

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk menganalisis dampak motivasi dan karakter individu pada kepuasan kerja dan implikasi pada loyalitas di PT Indonesia Asahan Aluminium. Jenis penelitian kuantitatif. Populasi penelitian adalah Karyawan PT Indonesia Asahan Aluminium (Persero), bagian *smelter potline 1* sebanyak 40 orang. Menggunakan sampel jenuh atau sensus. Metode penarikan sampel menggunakan *nonprobability sampling*. Analisis data dengan program SmartPLS. Hasil menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja p -values 0.005. Karakter individu berpengaruh pada kepuasan kerja dengan p -values 0.004. Motivasi kerja berpengaruh pada loyalitas p -values 0.015. Karakter individu berpengaruh terhadap loyalitas dengan p -values 0.002. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas dengan p -values 0.001. Secara tidak langsung kepuasan kerja menjadi mediasi antara motivasi terhadap loyalitas dengan p -values 0.038. Kepuasan kerja menjadi mediasi antara pengaruh karakter individu terhadap loyalitas p -values 0.040.

Kata kunci: Motivasi; Karakter Individu; Kepuasan Kerja; Loyalitas Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai bagian dari keberhasilan organisasi. Sebaliknya, makhluk sosial memiliki pikiran, perasaan, kebutuhan dan keinginan. Situasi ini membuat

sumber daya manusia menjadi keunggulan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Perusahaan mampu membuat keadaan mendorong karyawan berkembang untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan secara optimal. Karyawan organisasi diperlakukan dengan baik untuk mencapai kinerja dan tujuan perusahaan. Manajer perlu mengetahui keterampilan dan kebutuhan karyawan untuk mendukung pekerjaan mereka. Sehingga kinerja pegawai menjadi baik dan pekerjaan yang dilakukan lebih efektif serta efisien

Loyalitas adalah pengabdian dan kepercayaan pada orang atau lembaga. Rasa cinta, tanggung jawab untuk memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Karyawan loyal terhadap perusahaan adalah orang yang siap bekerja, berkorban, memimpin dan melayani. Menurut (Poerwopoespito, 2014), perwujudan loyalitas pegawai tercermin dari sikap berkomitmen terhadap keahliannya, kompetensi dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab, kedisiplinan, kejujuran dalam bekerja. Sikap karyawan terpenting adalah loyalitas yang diwujudkan dalam menciptakan suasana menyenangkan, menjaga reputasi perusahaan dan kesiapan bekerja jangka panjang. Faktanya Perusahaan berusaha untuk mencapai loyalitas karyawan melalui insentif. Hal ini dapat diterima jika kebutuhan mereka diberikan insentif sehingga kesejahteraan karyawan dapat terwujud.

Menurut (Robbins, Stephen P & Judge, 2013) kepuasan kerja adalah sikap umum seorang terhadap pekerjaan. Riset menunjukkan bahwa organisasi dicirikan oleh kepuasan pada gaji, promosi, kejelasan dan pentingnya tugas serta penggunaan keahlian secara konsisten. Hal ini mempengaruhi kepuasan kerja. Juga, kepuasan kerja secara konsisten dipengaruhi oleh karakteristik organisasi yang terdiri dari komitmen, hubungan atasan, dan rekan kerja. Salah satu bentuk kepuasan kerja adalah adanya fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Menurut (Rivai, 2012) karakteristik individu adalah perilaku umum dan kemampuan individu yang dihasilkan dari lingkungannya. Karakteristik individu diukur dengan sikap, minat dan kebutuhan. Orang memiliki nilai-nilai mereka sendiri, yang dibentuk oleh lingkungan tempat mereka tinggal. Nilai-nilai ini ditransfer ke situasi operasi. Namun karakteristik individu seperti usia, pendidikan, ras dan jenis kelamin tidak secara konsisten mempengaruhi kepuasan kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu elemen terpenting dari sebuah institusi. Artinya motivasi setiap karyawan harus menjadi motivasinya sendiri. Karyawan bermotivasi kerja baik menyelesaikan setiap tugasnya dan mengerahkan segala kemungkinan untuk menyiapkan tugas tersebut. Menurut (Sutrisno, 2016), motivasi didefinisikan sebagai suatu proses menjelaskan kekuatan, arah dan kegigihan seseorang dalam berjuang mencapai tujuan. Kebutuhan (need) mengacu pada kekurangan fisik atau psikologis, membuat produk tertentu menjadi menarik. Dikatakan bahwa kebutuhan yang tak terpuaskan akan menciptakan ketegangan yang merangsang motivasi individu. Pikiran ini mengarah pada pencarian tujuan tertentu. Motivasi karyawan tak selalu pada kondisi baik. Oleh karena itu, motivasi kerja menurun, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan semangat kerja

Sampel penelitian adalah tenaga kerja smelter reduction pot line 1 PT Indonesia Asahan Aluminium (Persero). PT Indonesia Asahan Aluminium (Persero) merupakan perusahaan peleburan. PT Indonesia Asahan Aluminium (Persero) berbasis di Kuala Tanjung awalnya berdiri oleh pemerintah dan perusahaan konsultan Jepang Nippon Koei pada 17 Juli 1975 di Tokyo. Pabrik peleburan aluminium tersebut mulai beroperasi di Kuala Tanjung pada tanggal 6 Juli 1979. Tujuan riset untuk menganalisis pengaruh motivasi dan karakter individu pada kepuasan kerja berdampak terhadap loyalitas. Kebaruan yang ingin kita lihat merupakan faktor tipikal bagi orang-orang yang memiliki peluang kepuasan kerja melalui loyalitas karyawan.

KAJIAN PUSTAKA***Kepuasan kerja.***

Menurut (Suwatno dan Tjutju Yuniarsih, 2017), kepuasan kerja merupakan cerminan psikologis karyawan terhadap hasil kerjanya. Tingkat kepuasan individu pada dasarnya didasarkan pada sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. (Edison, Emron., 2016) menyatakan bahwa “kepuasan mengacu pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya”. Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah jumlah perasaan karyawan tentang apakah mereka menikmati pekerjaan mereka atau tidak. Kepuasan kerja adalah hasil dari motivasi yang berhubungan dengan pekerjaan. Apakah seseorang puas atau tidak adalah pribadi. Tergantung pada bagaimana individu mempersepsikan kecocokan atau konflik antara keinginan dan kinerja.

(Sutrisno, 2016), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja: peluang kemajuan, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, unsur terkait pekerjaan, kondisi lingkungan, aspek sosial, komunikasi serta fasilitas. Menurut (Soegandhi, V.M, 2013), indikator kepuasan kerja meliputi kepemimpinan, lingkungan kerja, promosi, rekan kerja yang mendukung, pekerjaan menantang dan reward berupa gaji.

Loyalitas Karyawan

Menurut (Bedjo, Siswanto, 2015), konsep loyalitas karyawan biasanya identik dengan komitmen pada organisasi, terkadang dilihat sebagai sikap. Namun, bukan sikap atau komponen pemikiran penting, melainkan dasar tindakan. Menurut (Utami, V.A.V.W.R., Dwiatmadja, 2020), loyalitas karyawan adalah keterikatan atau komitmen psikologis pada organisasi, terjadi sebagai akibat peningkatan kepuasan dihasilkan dari proses evaluasi internal, dan ketika harapan karyawan terpenuhi atau terlampaui. Saat menjalankan tugas, seorang karyawan tak dibedakan oleh loyalitas dan sikap pada pekerjaannya. Karyawan tersebut selalumelakukan pekerjaan dengan baik.

Menurut (Simamora, 2016), ada tiga alasan utama kesetiaan: faktor rasional, emosional dan spiritual. Faktor rasional menyangkut hal yang dapat dijelaskan secara logis, misal: gaji, bonus, karir, pelayanan perusahaan. Faktor emosional berkaitan dengan perasaan, ekspresi diri. Misal: pekerjaan menantang, lingkungan kerja yang menggairahkan, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat kerja jangka panjang, pemimpin karismatik, tugas membanggakan, manfaat dan budaya kerja. Faktor spiritual meliputi hubungan berdasarkan iman, seperti: kepuasan beragama, pekerjaan ibadah, pemimpin rohani dan kesempatan untuk aktivitas iman. (Bedjo, Siswanto, 2015) memaparkan indikator loyalitas yang diamati pada individu, antara lain: kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan bekerja sama, rasa memiliki perusahaan, membuat karyawan peduli serta bertanggung jawab, dan hubungan interpersonal.

Motivasi Kerja.

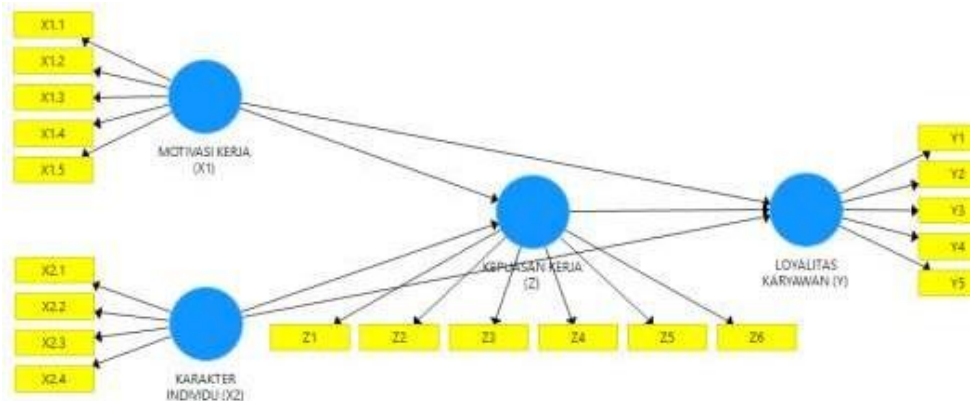
(Sedarmayanti, 2017) motivasi merupakan kekuatan yang membuat seseorang berada dalam suatu kegiatan bersifat positif atau negatif secara internal maupun eksternal. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat kerja. (Hasibuan, 2019) menyatakan motivasi kerja adalah keadaan atau energi menggerakkan pegawai berorientasi mencapai tujuan organisasi bisnis. Sikap mental pro dan positif karyawan pada situasi kerja, memperkuat motivasi mereka mencapai efisiensi maksimal.

(Robbins, Stephen P & Judge, 2013) menyatakan bahwa aspek berhubungan dengan motivasi adalah: sifat agresif, kreatif saat bekerja, kualitas hasil meningkat setiap hari dan mematuhi peraturan. Menurut (Sedarmayanti, 2017), indikator motivasi adalah: gaji (salary), pengawasan, hubungan kerja, pengakuan dan keberhasilan (prestasi).

Karakteristik individu.

Menurut (Fauziah, 2019), karakteristik individu merupakan cara pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan diri yang berbeda. (Utami, V.A.V.W.R., Dwiatmadja, 2020) menyatakan karakteristik individu setiap orang memiliki pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan berbeda, dan ditransfer ke dalam kehidupan kerja, Hal ini membuat kepuasan orang lain berbeda, walau bekerja di tempat yang sama. Sementara itu, menurut (Mahayanti, I.G.A.K., Sriathi, 2017) konsep karakteristik individu adalah ciri, watak atau kepribadian unik pada seseorang. (Sariningtyas, E.R.W., Sulistiyani, 2016), karakteristik individu: umur, jenis kelamin, status perkawinan dan pengalaman kerja.

Kerangka Konseptual.



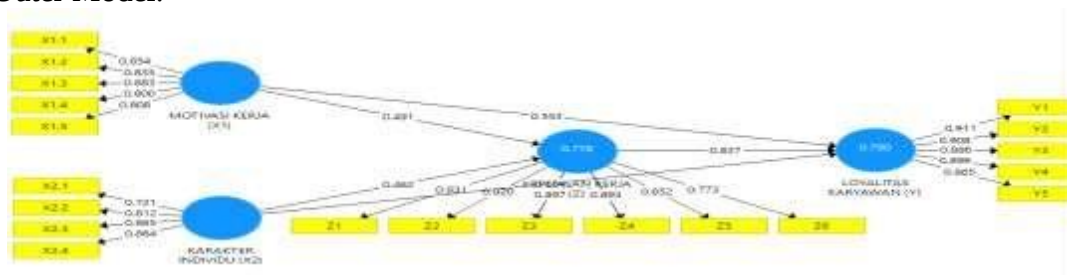
Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Metode riset ini diinterpretasikan berdasarkan filosofi positivisme. Digunakan untuk melihat populasi dan sampel tertentu. Instrumen riset dengan kuesioner digunakan untuk mengambil data. Analisis data kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang dikemukakan. (Sugiyono, 2017) Populasi adalah Karyawan PT Indonesia Asahan Aluminium (Persero) bagian *smelter potline* sebanyak 40 orang. Teknik sampling dipakai *nonprobability sampling* yaitu jenuh (sensus) 40 orang. Analisis data menggunakan metode SEM analysis. Software *smart PLS 3.0 (Partial Least Square – Structural Equation Modeling)*. Analisis data dimulai dari analisis statistik deskriptif dan selanjutnya dengan *partial least square*. (Nursalan & Fallis, 2021)

HASIL DAN PEMBAHASAN.

Outer Model.



Gambar 2 Outer Model

Convergent Validity

Tabel 1 Uji Validitas Instrumen

	Loading Factor			
X1. 1	0,854			
X1. 2	0,835			
X1. 3	0,883			
X1. 4	0,800			
X1. 5	0,808			
X2. 1		0,721		
X2. 2		0,812		
X2. 3		0,865		
X2. 4		0,864		
Y1			0,911	
Y2			0,908	
Y3			0,886	
Y4			0,899	
Y5			0,865	
Z1				0,831
Z2				0,920
Z3				0,897
Z4				0,893
Z5				0,852
Z6				0,773

Seluruh nilai *loading factor* telah melewati 0,7 ditarik kesimpulan bahwa tiap indikator penelitian valid. Oleh karena itu, semua indikator dapat digunakan mengukur variabel penelitian.

Discriminant Validity

Tabel 2. Validitas Instrumen Menggunakan Cross Loading

Item	X ₁	X ₂	Z	Y
X1. 1	0,854	0,713	0,552	0,752
X1. 2	0,835	0,555	0,713	0,700
X1. 3	0,883	0,652	0,660	0,759
X1. 4	0,800	0,338	0,735	0,544
X1. 5	0,808	0,710	0,602	0,665
X2. 1	0,383	0,721	0,136	0,462
X2. 2	0,509	0,812	0,231	0,568
X2. 3	0,659	0,865	0,420	0,762
X2. 4	0,684	0,864	0,436	0,770
Y1	0,656	0,326	0,911	0,664
Y2	0,695	0,346	0,908	0,666
Y3	0,718	0,458	0,886	0,708
Y4	0,800	0,472	0,899	0,705
Y5	0,588	0,260	0,865	0,650
Z1	0,610	0,699	0,491	0,831
Z2	0,783	0,761	0,651	0,920
Z3	0,794	0,745	0,738	0,897
Z4	0,780	0,742	0,733	0,893
Z5	0,597	0,648	0,743	0,852
Z6	0,649	0,588	0,528	0,773

Nilai *cross loading* tiap indikator memiliki korelasi lebih pada variabelnya. Kesimpulan : seluruh indikator valid.

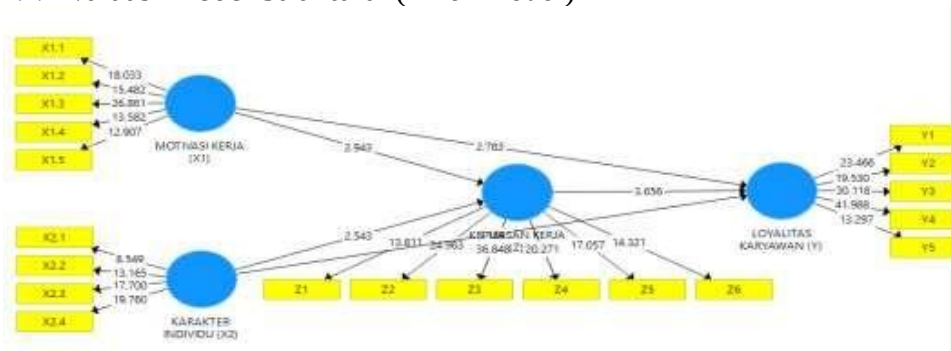
Uji Reliabilitas

Tabel 3 Perhitungan AVE, Cronbach Alpha, dan Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Variabel Loyalitas Karyawan (Y)	0,937	0,937	0,952	0,799
Variabel Kepuasan Kerja (Z)	0,930	0,938	0,945	0,744
Variabel Motivasi Kerja (X ₁)	0,892	0,895	0,921	0,700
Variabel Karakter Individu (X ₂)	0,842	0,881	0,889	0,669

Nilai *Cronbach Alpha* dari variabel Kepuasan Kerja (Y) = 0,932, Loyalitas Karyawan (Z) = 0,883, Motivasi Kerja = 0,928 dan Karakter Individu = 0,880. Seluruh indikator reliable dalam mengukur variabel latennya.

1.1. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)



Gambar 3 Inner Model

R-square

Tabel 4 Nilai Korelasi (r²)

Variabel	r^2
Kepuasan Kerja (Z)	0,766
Loyalitas Karyawan (Y)	0,773

Perhitungan menggunakan *bootstapping*, R^2 variabel kepuasan kerja (Z) = 0,766. Artinya kepuasan kerja (Z) dipengaruhi motivasi (X1) dan karakter individu (X2) 76,6%. Kontribusi motivasi kerja (X1) dan karakter individu (X2) sebesar 76,6%. Sisanya 23,4% merupakan kontribusi variabel lain. R^2 variabel loyalitas (Y) = 0,773. Artinya loyalitas karyawan (Y) dipengaruhi motivasi kerja (X1), karakter individu (X2) dan kepuasan (Z) senilai 77,3%. Kontribusi motivasi kerja (X1), karakter individu (X2) dan kepuasan (Z) 77,3%. Sisanya 22,7% merupakan kontribusi variabel lain.

a. Goodness of Fit Model

Digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel eksogen terhadap endogen. Nilai GoF analisis PLS menggunakan *Q-square predicti verelevance*:

$$Q^2 = 1 - (1 - r_1^2)(1 - r_2^2) \dots\dots\dots (1)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,766)(1 - 0,773) \dots\dots\dots (2)$$

$$Q^2 = 1 - (0,234)(0,227) \dots\dots\dots (3)$$

$$Q^2 = 0,946882 \dots\dots\dots (4)$$

Q-square predicti verelevance (Q^2) = 0,94 atau 94%. Hal ini menunjukkan keragaman variabel loyalitas karyawan (Y) mampu dijelaskan model 94%. Artinya kontribusi motivasi kerja (X1), karakter individu (X2) dan kepuasan (Z) terhadap loyalitas karyawan (Y) 94%. Sisanya 6% merupakan kontribusi variabel yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Tabel 5 Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistic (O/STDEV)	P Values
Motivasi Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,491	0,506	0,170	2,893	0,004
Karakter Individu (X2) - >Kepuasan Kerja (Z)	0,462	0,450	0,186	2,486	0,0013
Motivasi Kerja (X1) -> Loyalitas Karyawan (Y)	0,553	0,541	0,196	2,823	0,005
Karakter Individu (X2) - >Loyalitas Karyawan (Y)	-0,654	-0,589	0,216	3,027	0,003
Kepuasan Kerja (Z) -> Loyalitas Karyawan (Y)	0,837	0,802	0,236	3,544	0,000

a. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

T-statistik motivasi kerja (X1) terhadap kepuasan (Z) = 2,893 dengan sig. 0,004. Hasil pengujian menunjukkan t-statistik $\geq 1,96$ dan nilai sig. $\leq$ level of significance ($\alpha=5\%$). Hipotesis 1 diterima.

b. Karakter individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Nilai t-statistik karakter individu (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) = 2,486 dengan sig. sebesar 0,013. Hasil pengujian menunjukkan t-statistik $\geq 1,96$ dan nilai sig. $\leq$ level of significance ($\alpha=5\%$). Hipotesis 2 diterima.

c. Motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Nilai t-statistik motivasi kerja (X1) terhadap loyalitas karyawan (Y) = 3,575 dengan sig. 0,000. Hasil pengujian menunjukkan t-statistik $\geq 1,96$ dan nilai sig. $\leq$ level of significance ($\alpha=5\%$). Hipotesis 3 diterima.

d. Karakter individu berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

T-statistik karakter individu (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y) sebesar 3,027 dengan sig. 0,003. Hasil pengujian menunjukkan t-statistik $\geq 1,96$ dan nilai sig. $\leq$ level of significance ($\alpha=5\%$). Hipotesis 4 diterima.

e. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Nilai t-statistik kepuasan kerja (Z) terhadap loyalitas karyawan (Y) = 3,544 dengan sig. 0,000. Hasil pengujian menunjukkan t-statistik $\geq 1,96$ dan nilai sig. $\leq$ level of significance ($\alpha=5\%$). Hipotesis 5 diterima.

Tabel 6 Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Tstatistics STDEV)	P Values
Motivasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Loyalitas Karyawan (Y)	0,411	0,410	0,186	2,206	0,028
Karakter Individu (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Loyalitas Karyawan (Y)	0,387	0,355	0,184	2,098	0,036

- f. Dampak motivasi pada loyalitas karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. T-statistik motivasi (X1) pada loyalitas karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebesar 2,206 dengan sig. 0,028. Hasil pengujian t-statistik $\geq 1,96$ dan nilai sig. $\leq$ level of significance ($\alpha=5\%$). Hipotesis 6 diterima.
- g. Dampak karakter individu pada loyalitas karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan hasil pengujian t-statistik karakter individu (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) 2,098 dengan sig. 0,036. T-statistik $\geq 1,96$ dan nilai sig. $\leq$ level of significance ($\alpha=5\%$). Hipotesis 7 diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari analisis dan pembahasan disimpulkan :

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indonesia Asahan Aluminium (Persero)
2. Karakter individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indonesia Asahan Aluminium (Persero)
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Indonesia Asahan Aluminium (Persero)
4. Karakter individu berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT Indonesia Asahan Aluminium (Persero)
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT Indonesia Asahan Aluminium (Persero)

6. Variabel kepuasan mediasi antara motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Indonesia Asahan Aluminium (Persero).
7. Variabel kepuasan kerja mediasi antara karakter individu terhadap loyalitas karyawan pada PT Indonesia Asahan Aluminium (Persero)

REFERENSI

- Bedjo, Siswanto, S. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. PT Bumi Aksara. Edison,
- Emron., dkk. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Alfabeta.
- Fauziah, N. H. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Twisting pada PT Dewa Sutratex II Cimahi. *Jurnal*.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mahayanti, I.G.A.K., Sriathi, A. (2017). *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Situasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Udayana University.
- Nursalan & Fallis, A. (2021). Teknik Analisis Data PLS. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).
- Poerwopoespito. (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Pustaka Belajar.
- Rivai, V. (2012). *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan : dari teori ke praktek*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Sariningtyas, E.R.W., Sulistiyani, S. (2016). Analisis Karakteristik Individu dan Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Serat Acitya*, 5(1).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Salemba Empat.
- Soegandhi, V.M, S. (2013). Pengaruh Kepuasan kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatin. *Agora*, 1(1).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno dan Tjutju Yuniarsih. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Alfabeta.
- Utami, V.A.V.W.R., Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. *International Journal Of Social Science and Business*, 4(2).