



Pengaruh Motivasi, Promosi Jabatan Dan K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Paseban Sena Kota Probolinggo

Erni Fidiyanti¹, Muhammad Syarif Hidatullah Elmas^{2*}, Yekti Rahajeng³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Marga
Email: Elmas@upm.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk melihat pengaruh motivasi, promosi jabatan dan K3 terhadap loyalitas kerja karyawan Paseban Sena Kota Probolinggo. Penelitian menggunakan kuantitatif. Dengan jumlah populasi 90 orang yaitu seluruh pegawai Paseban Sena Kota Probolinggo dengan teknik yang digunakan sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis kuantitatif menggunakan uji validitas, reliabilitas uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi dan uji t (parsial). Hasil penelitian secara parsial variabel motivasi, promosi jabatan dan K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Besar koefisien determinasi dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,568 artinya motivasi, promosi jabatan dan K3 dapat menjelaskan loyalitas kerja sebesar 56,8 % dan sebesar 43,2% di pengaruhi variabel lain diluar penelitian ini seperti prestasi kerja, disiplin kerja, insentif, gaya kepemimpinan dan lainnya.

Kata kunci: Motivasi, Promosi Jabatan, K3, Loyalitas

ABSTRACT

The aim of the study was to see the effect of motivation, promotion and OSH on the work loyalty of Paseban Sena employees in Probolinggo City. Research using quantitative. With a total population of 90 people, namely all Paseban Sena employees in Probolinggo City, the technique used was saturated sampling. Data collection techniques using interviews, observation, documentation, and questionnaires. Data analysis used quantitative analysis using validity test, classical assumption test reliability, multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis and t (partial) test. The results of the study partially the variables of motivation, promotion and OSH have a positive and significant effect on employee loyalty. The coefficient of determination of the Adjusted R Square value of 0.568 means that motivation, promotion and K3 can explain work loyalty of 56.8% and 43.2% are influenced by other variables outside of this study such as work performance, work discipline, incentives, leadership style and others.

Keywords: Motivation, Promotion, K3, Loyalty





1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Aspek terpenting dan kunci utama dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusiannya. Sebaik perusahaan walaupun telah di dukung dengan fasilitas yang memadai, tanpa mengikut sertakan karyawan di dalamnya, maka pekerjaan atau kegiatan yang ada tidak akan terlaksana dengan baik dan lancar. Kesuksesan sebuah perusahaan tidak hanya bergantung pada keberhasilan dalam mengolah keuangan dengan modal dan kekuatan finansial, tetapi juga keberhasilan dalam mengolah dan mengoptimalkan karyawan di perusahaan dengan meningkatkan kualitas dan loyalitas kerja karyawan. Mewujudkan loyalitas dari karyawan merupakan salah satu tantangan bagi sebuah perusahaan dalam menjaga karyawan serta memberikan yang terbaik bagi karyawannya sesuai dengan yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Adapun faktor yang bisa mempengaruhi loyalitas karyawan contohnya, motivasi yang diberikan terhadap karyawan, promosi jabatan, dan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja).

Paseban Sena adalah salah satu perusahaan jasa yang berdiri pada tahun 2013, Paseban Sena menawarkan beberapa paket yang dapat dinikmati oleh pelanggan, paket yang pertama yaitu Paseban Sena *Ballroom*, Hotel dan *Restaurant* yang terletak di Jln Suroyo 50-52, Kota Probolinggo. Kedua, Pesanggrahan Semampir yaitu rumah tamu dan acara yang terletak di Jln. MT. Haryono 202, Kraksaan Kab. Probolinggo. Ketiga, Bale Hinggil yaitu alternatif gedung pertemuan yang terletak di gedung Jln. Soetomo 50, Kota Probolinggo. Dan keempat Griya Royal Nawawi yaitu sebuah penginapan bagi penikmat eksotika Bromo yang terletak di Jln. Raya Bromo 60 (depan Kantor Pos Sukapura) Kab. Probolinggo.

Berdasarkan hasil wawancara, masalah yang terjadi saat proses motivasi karyawan, yaitu terkadang meskipun telah diberikan beberapa dorongan terhadap karyawan namun masih terdapat karyawan yang telat untuk datang ketempat kerja, walaupun hanya beberapa orang namun jika kebiasaan tersebut dibiarkan maka dapat berpengaruh untuk kinerja karyawan yang lain. Maka untuk itu perlu ditingkatkannya motivasi yang di berikan kepada karyawan. Masalah yang terjadi saat proses promosi jabatan pada Paseban Sena, yaitu promosi jabatan yang dilakukan berdasarkan senioritas dan kinerja karyawan yang unggul. Dan terkadang kurang adanya transparansi pada kebijakan promosi. Pada dasarnya promosi jabatan dengan melihat senioritas atau setelah memiliki waktu kerja yang lama untuk dinaikkan jabatannya setelah diberikan pelatihan. Sedangkan masalah pada keselamatan dan kesehatan kerja, berdasarkan kasus kecelakaan menurut laporan menteri ketenagakerjaan, angka kecelakaan kerja di Indonesia pada tahun 2020 angka kecelakaan kerja berjumlah 221.740 kasus, pada tahun 2021 angka kecelakaan kerja menjadi 234.370 kasus, dan pada tahun 2022 (s.d Bulan November) jumlah kecelakaan kerja tercatat sebesar 265.334 kasus. berdasarkan hasil survei, beberapa permasalahan salah satunya pada saat bekerja karyawan



mengalami kecelakaan kerja seperti terbentur, terpeleset dan terluka yang akibat kurangnya hati-hati dalam bekerja.

Rumusan Masalah

Berikut rumusan masalah yang diambil: a) Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan Paseban Sena Kota Probolinggo. b) Apakah promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan Paseba Sena Kota Probolinggo. c) Apakah K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan Paseban Sena Kota Probolinggo.

2. TELAAH PUSTAKA

Motivasi

Menurut Adhari (2021) Motivasi kerja merupakan proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang sangat individu untuk bertahan hidup, keamanan, kehormatan, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhan dan rasa harga diri. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya dan juga sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*) Mangkunegara, (2017). Terdapat tiga indikator motivasi, yaitu : a)Kebutuhan berprestasi, b)Kebutuhan sosial, c)Kebutuhan kekuasaan (Mangkunegara, 2017).

Promosi Jabatan

Promosi merupakan peningkatan dari seorang tenaga pegawai pada suatu bidang tugas yang lebih baik, di bandingkan dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji, serta tunjangan lainnya (Enny, 2019). Menurut Siagian dalam Enny (2019) Promosi adalah perpindahan seseorang dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lain yang memiliki tanggung jawab lebih besar, jabatan lebih tinggi, dan penghasilan yang lebih besar. Indikator dari promosi jabatan: a)Kejujuran, b)Disiplin, c)Prestasi kerja, d)Kerja sama, e)Kecakapan, f)Loyalitas, g)Kepemimpinan, h)Komunikatif, i)Pendidikan (Enny, 2019:91-92).

K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Dalam melakukan pekerjaan lingkungan pekerjaan harus dalam kondisi yang baik dan tidak membuat karyawan tidak sehat dan akhirnya jatuh sakit (Kasmir, 2019). Menurut Mondy & Martocchio (2016:361) *Safety involves protecting employees from injuries caused by work-related accidents. Included within the umbrella definition of safety are factors related to musculoskeletal disorders, stress injuries, and workplace and domestic violence. Health refers to employees' freedom from physical or emotional illness. Problems in these areas can seriously affect a worker's productivity and quality of*



work life. Terdapat dua indikator keselamatan kerja secara garis besar (Firmanzah et al., 2017) yaitu: a) Lingkungan kerja fisik, b) Lingkungan sosial psikologis (Firmanzah et al., 2017).

Loyalitas Kerja

Loyalitas merupakan sebuah kesetiaan seseorang karyawan kepada perusahaan. dan kesetiaan karyawan dapat diliat ketika karyawan dapat membela untuk keberlangsungan perusahaan dan ketika keadaan karyawan untuk terus bersama perusahaan dalam kondisi apapun (Kasmir, 2019). Loyalitas kerja ialah kegiatan karyawan yang berhubungan dengan fisik, psikis dan juga rasa sosial yang menggerakkan individu untuk mentaati peraturan yang ada dan berbuat sesuatu dengan penuh rasa tanggung jawab (Agustini, 2019:169). Terdapat empat indikator loyalitas (Wilianto, 2019) yaitu: a)Kepatuhan, b)Tanggung Jawab, c)Dedikasi, d)Integritas.

Penelitian Terdahulu

Terdapat penelitian terdahulu yang mengalisis pengaruh motivasi terhadap loyalitas karyawan, ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan yusra & Anugrah, (2022) yang memperoleh hasil variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel loyalitas kerja yang dibuktikan dengan perbandingan nilai t-hitung > t-tabel dan nilai signifikan 0,018. Penelitian yang dilakukan Husni, Musnadi, & Faisal, (2018) menunjukkan hasil motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai dengan nilai CR 5,416. Maka dari itu, jika dilihat dari penelitian sebelumnya loyalitas kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan Utami & Dwiatmadja, (2020) menunjukkan promosi jabatan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja dengan melihat nilai sig 0,042 < 0,05. Penelitian yang dilakukan (Michael & dkk, 2022) juga menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja melihat nilai t hitung yang dimiliki 2,068 > t tabel dengan nilai sig 0,043. Maka dari itu, jika dilihat dari penelitian sebelumnya loyalitas kerja dapat dipengaruhi oleh promosi jabatan dalam perusahaan. Penelitian yang dilakukan Rozaq, (2022) yang mana melalui hasil penelitian menunjukkan keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan dengan nilai 0,534 . maka dari itu, jika dilihat dari penelitian sebelumnya loyalitas kerja karyawan disebabkan oleh sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkan dalam perusahaan.

Hipotesis

H1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan

H2 : Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan



H3 : K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan

3. METODOLOGI

Explanatory Research merupakan jenis penelitian yang pakai. Dengan populasinya seluruh karyawan Paseban Sena Kota Probolinggo sebanyak 90 orang. Menggunakan Teknik sampel jenuh. Dengan data primer dan sekunder sebagai sumberdatanya. Untuk pengumpulan data yang dilakukan observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Dan analisis data menggunakan :1) Validitas, 2) Reliabilitas, 3) Uji asumsi klasik, 4) Analisis regresi linier berganda 5) Analisis koefisien determinasi, dan 6) Uji t (parsial)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	X1 r_{hitung}	X2 r_{hitung}	X3 r_{hitung}	Y r_{hitung}	$r_{tabel 5\%}$	Keterangan
1	0,733	0,471	0,644	0,744	0,272	Valid
2	0,651	0,580	0,573	0,788	0,272	Valid
3	0,572	0,483	0,695	0,684	0,272	Valid
4	0,685	0,624	0,773	0,780	0,272	Valid
5	0,713	0,520	0,702	0,697	0,272	Valid
6	0,784	0,723	0,780	0,762	0,272	Valid
7	-	0,815	0,771	0,745	0,272	Valid
8	-	0,554	0,703	0,783	0,272	Valid
9	-	0,623	0,717	-	0,272	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Menurut data diatas, uji validitas dari butir pertanyaan menunjukkan nilai diatas nilai r tabel. Maka setiap butir pertanyaan berarti valid dan butir pertanyaan tersebut bisa digunakan dan dapat percaya.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Alpha 0,06</i>	Keterangan
Motivasi	0,760	0,60	Reliabel
Promosi jabatan	0,778	0,60	Reliabel
K3	0,871	0,60	Reliabel
Loyalitas Kerja	0,884	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Menurut perhitungan diatas, semua variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 maka reliabilitas setiap variabel diterima. Hal ini disimpulkan berarti semua variabel yang dipakai reliabel.



Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Ketentuan	Keterangan
Motivasi	2,109	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas
Promosi jabatan	2,135	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas
K3	1,587	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Menurut hasil perhitungan, nilai variabel bebas dari motivasi, promosi jabatan dan K3 memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,10 artinya semua variabel bebas tidak memiliki gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

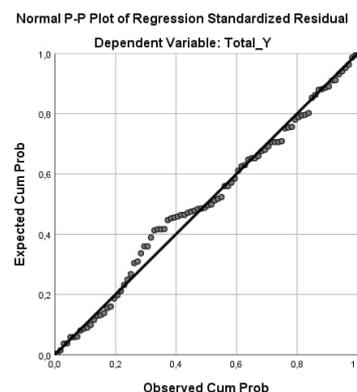
Variabel	Sig	Ketentuan	Keterangan
Motivasi	0,233	> 0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Promosi jabatan	0,243	> 0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
K3	0,212	> 0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Menurut output perhitungan menunjukkan dalam analisis regresi diatas tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, hal ini dapat diketahui dari nilai sig variabel motivasi 0,233 > 0,05 , promosi jabatan 0,243 > 0,243 dan K3 sebesar 0,212 > 0,05. Yang dapat diartikan dalam perhitungan diatas tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Hasil uji normalitas menggunakan grafik normal *Probability Plot*, memperlihatkan untuk data yang digunakan layak dan normal, yang dibuktikan dengan grafik normal



Probability Plot yang dihasilkan membentuk garis lurus dan poin-poin tersebut mendekati garis normal.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Keterangan
	3,149	
Motivasi	0,330	Hubungan Positif
Promosi jabatan	0,288	Hubungan Positif
K3	0,311	Hubungan Positif

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

$$Y = 3.149 + 0,330X_1 + 0,288X_2 + 0,311X_3 + e$$

Nilai konstanta 3.149 mengartikan saat tidak terjadi motivasi, promosi jabatan dan K3 maka Loyalitas Karyawan akan diperoleh nilai sebesar 3.149. Koefisien motivasi 0,330 yang artinya saat motivasi meningkat, maka loyalitas akan meningkat 0,330. Koefisien promosi jabatan 0,288 yang artinya saat promosi jabatan meningkat, maka loyalitas akan meningkat 0,288. Koefisien K3 0,311 yang artinya saat K3 meningkat, maka loyalitas akan meningkat 0,311.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Adjusted R Square	Keterangan
1	0,568	56,8 % Berpengaruh

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Menurut perhitungan diatas, diperoleh nilai koefisien Determinasi sebesar 0,568 atau 56,8 % menjelaskan loyalitas karyawan dipengaruhi motivasi, promosi jabatan, dan keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 56,8 %.

Uji Hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji t

Variabel	Sig	Ketentuan sig.	Keterangan
Motivasi	0,012	< 0,05	Berpengaruh
Promosi jabatan	0,011	< 0,05	Berpengaruh
K3	0,000	< 0,05	Berpengaruh

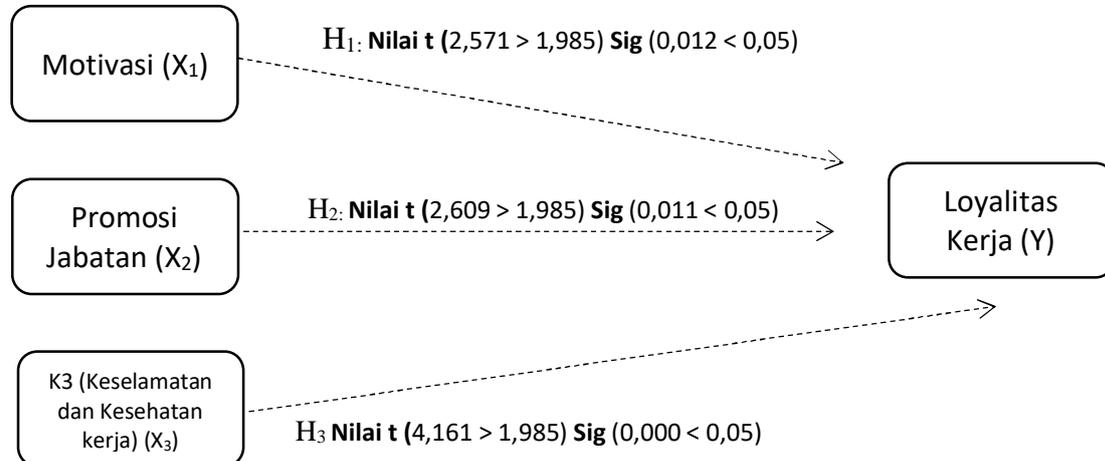
Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Menurut perhitungan, variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan kepada loyalitas karyawan karena nilai statistik t hitung > t tabel (2.571 > 1,985) dengan sig 0,05 artinya hipotesis diterima. Promosi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan kepada loyalitas karyawan dengan nilai statistik t hitung > t tabel (2,609 > 1,985) dengan signifikan 0,05 artinya hipotesis diterima. Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan kepada loyalitas kerja karyawan karena



nilai statistik t hitung $>$ t tabel ($4,161 > 1,985$) dengan signifikan $0,05$ artinya hipotesis diterima.

Pembahasan



Gambar 2. Hasil Kerangka Berpikir
Sumber : Data diolah, 2023

Pengaruh motivasi terhadap loyalitas kerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kinerja karyawan pada Paseban Sena Kota Probolinggo dengan nilai t statistik $2,571$ dan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$. Yang berarti hipotesis 1 di terima. Motivasi merupakan suatu bentuk *effort* baik dari dirisendiri maupun orang lain untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan baik. karyawan yang memiliki motivasi yang baik maka akan cenderung menunjukkan sikap loyalitas yang baik, jika karyawan loyal dalam bekerja maka *turnover* dalam perusahaan juga akan menurun. Jika loyalitas karyawan menurun itu juga akan berdampak terhadap kinerja dari karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Yusra dan Anugrah, 2022 dengan judul Pengaruh Kebijakan Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Garindo Techno Mandiri Padang. Dan Penelitian lain yang dilakukan oleh Utami dan Dwiatmadja, 2020 dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. Yang mana kedua penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas.

Pengaruh promosi jabatan terhadap loyalitas kerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kinerja karyawan pada Paseban Sena Kota Probolinggo dengan nilai t statistik $2,609$ dan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$. Yang berarti hipotesis 2 di



terima. Promosi jabatan yang dilakukan dengan baik akan mendorong loyalitas dari karyawan untuk dapat terus bekerja dengan baik, semakin baik promosi yang dilakukan semakin baik pula loyalitas dari karyawan karena karyawan memiliki kesempatan untuk terus berkembang dari sebelumnya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Michael & dkk (2022) dengan judul Pengaruh Promosi Jabatan dan *Reward* terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Esa Sentosa Abadi Indonesia Medan. Penelitian lain juga dilakukan Garini dan Heryjanto, (2021) dengan judul pengaruh penghargaan finansial, promosi jabatan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh loyalitas karyawan. Yang mana kedua penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas.

Pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap loyalitas kerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kinerja karyawan pada Paseban Sena Kota Probolinggo dengan nilai tstatistik 4,161 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Yang berarti hipotesis 3 di terima. Keselamatan dan Kesehatan kerja merupakan suatu hal penting yang harus menjadi perhatian lebih bagi perusahaan, karna ketika karyawan bekerja segala hal yang terjadi di tempat kerja merupakan tanggung jawab dari perusahaan. dengan memberikan edukasi dari pentingnya Keselamatan dan kesehatan kerja kepada karyawan dengan di perkuat dengan memberikan asuransi kelamatan kerja akan membuat karyawan merasa tenang dan menumbuhkan semangat kerja dari karyawan karena rasa tanggung jawab dari karyawan. Maka dari itu dengan memberikan keselamatan dan kesehatan kerja akan menambah rasa loyalitas dari karyawan di perusahaan. Hasil penelitain ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ppenelitian yang dilakukan oleh Rozaq, 2022 degan judul *The Effect Of Workplace Safty and Safe Culture On Employee Retention and Employe Loyaly*. Yang mana penelitian ini menunjukkan bahwa K3 (Keselamatan dan Kesehatan kerja) memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini, ditarik kesimpulan yakni untuk pengaruh secara parsial variabel motivasi, promosi jabatan dan variabel K3 terhadap loyalitas kerja karyawan pada Paseban Sena Kota Problinggo bahwa variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja karyawan Paseban Sena Kota Probolinggo, promosi jabatan berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja karyawan Paseban Sena Kota Probollinggo, dan variabel K3 berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas kinerja karyawan pada Paseban Sena Kota Probolinggo. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti menggunakan objek penelitian yang lebih luas dengan



menggunakan variabel lain yang belum diteliti didalam penelitian ini seperti, kepemimpinan, gaji dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, Z. I. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi*. Cv.Penerbit Qiara Media.
- Agustini, F. (2019). *Stategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA manajemenpress.
- Firmanzah, A., Hamid, D., & Djudi, M. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 42 (2).
- Garini, E. A., & Heryjanto. (2021). Pengaruh penghargaan finansial, promosi jabatan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh loyalitas karyawan. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 18. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jsmo.v18i1.42735>
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate (VIII)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.); 14th ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT RajaGrafindo Persada.
- Michael, & dkk. (2022). pengaruh Promosi Jabatan dan Reward terhadap loyalitas kerja karyawan PT.Esa Sentosa Abadi Indonesia Medan. *Pubribersama*, 1.
- Mondy, W., & Martocchio, J. josep. (2016). *Human Resource Management*. pearson Education.
- Ngatno. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. CV.INDOPRINTING.
- Prawirosentono, S., & Primasari, D. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Kinerja, Motivasi & Etos Kerja Karyawan*. BPFE.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2021). *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Pustakabarupress.
- Utami, V. A. V. W. R., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Keja dan Pemberian kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan. *International Journal of Social Science and Business*, 4. <https://doi.org/https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i2.24221>
- Wilianto, H. (2019). Pemetaan Loyalitas Karyawan PT Mitra Tritunggal Sakti. *Agora*, 7 (1).
- Yusra, I., & Anugrah, ilham. (2022). pegaruh kebijakan Insentif dan Motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Garindo Techno Mandiri Padang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15. <https://doi.org/https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.211>