

PENGARUH INSENTIF, KOMUNIKASI KERJA, KERJASAMA TIM DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT JAYA EXPRESS

¹ Kholifah Adilah, ² Dedy Siska Pramono

¹Alumni S1 Manajemen STIE Bisnis Indonesia

²Dosen STIE Bisnis Indonesia

Korespondensi : dedypramono80@yahoo.co.id

ABSTRAK.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif, komunikasi kerja, kerjasama tim dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan PT Jaya Express. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kualitatif yang di kuantitatifkan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Jumlah responden yang digunakan adalah 52 orang responden. Secara parsial hasil penelitian menunjukkan insentif berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,327 > 2,408$), dan komunikasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,133 > 2,408$). Sedangkan kerjasama tim tidak terdapat pengaruh terhadap loyalitas karyawan karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,659 < 2,408$) dan budaya organisasi tidak terdapat pengaruh terhadap loyalitas karyawan karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,180 < 2,408$). Secara simultan menyatakan bahwa insentif, komunikasi kerja, kerjasama tim, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,467 > 2,41$). Sementara itu nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,804 yang berarti menunjukkan adanya korelasi atau hubungan yang sangat kuat antara insentif, komunikasi kerja, kerjasama tim dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan. Besarnya *Adjusted R Square* (*Adj. R²*) adalah 0,616 atau 61,6% yang berarti variabel-variabel bebas dapat menerangkan perubahan pada variabel loyalitas karyawan sebesar 61,6% sedangkan sisanya sebesar 39,4% diterangkan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

Kata Kunci: Insentif, komunikasi kerja, kerjasama tim, budaya organisasi dan loyalitas karyawan.

ABSTRAC

This research aims to determine the influence of incentives, work communication, teamwork and organizational culture on employee loyalty at PT Jaya Express. The research method used is a qualitative method that is quantified. Data collection techniques use questionnaires. The number of respondents used is 52 respondents. Partially, the results of the study show that incentives have an effect on employee loyalty with a calculated

t value > t table (3.327 > 2.408), and work communication has an effect on employee loyalty with a calculated t value > t table (8.133 > 2.408). Meanwhile, teamwork has no effect on employee loyalty because the calculated t value < t table (1.659 < 2.408) and organizational culture has no effect on employee loyalty because the calculated t value < t table (0.180 < 2.408). Simultaneously, it states that incentives, work communication, teamwork, and organizational culture together have an effect on employee loyalty with a calculated F value > F table (21.467 > 2.41). Meanwhile, the correlation coefficient (R) value is 0.804, which means that there is a very strong correlation or relationship between incentives, work communication, team work and organizational culture on employee loyalty. The Adjusted R Square (Adj.R2) is 0.616 or 61.6%, which means that the independent variables can explain changes in the employee loyalty variable of 61.6% while the remaining 39.4% is explained by other factors outside the research.

Keywords: *Incentives, work communication, teamwork, organizational culture and employee loyalty.*

PENDAHULUAN.

Setiap perusahaan mempunyai sebuah tujuan dan harapan untuk menjadi yang lebih baik, berusaha meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai kegiatan guna meningkatkan kinerja para karyawan. Adanya kegiatan tersebut, diharapkan perusahaan akan mencapai tujuan perusahaan yaitu untuk memperoleh keuntungan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan memerlukan beberapa karyawan untuk berkontribusi dalam kegiatan perusahaan. Dalam hal ini, manajemen perusahaan juga harus mendorong karyawannya agar dapat memaksimalkan loyalitas kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam meningkatkan loyalitas kinerja karyawannya, perusahaan akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya pemberian insentif, pemberian penghargaan dan lain sebagainya. Kegiatan tersebut akan sangat berkaitan dengan pemberian kompensasi, kepuasan atas kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya loyalitas kerja mereka untuk bekerja dengan lebih baik dalam arti lebih produktif agar tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terpenuhi, sedangkan bagi karyawan insentif sebagai salah satu pilihan untuk mencukupi kebutuhannya. Jadi, pemberian insentif merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi peningkatan loyalitas pada pekerjaan. Dalam upaya peningkatan loyalitas karyawan perusahaan harus memiliki suatu strategi tertentu untuk dapat peningkatan loyalitas. Salah

satu upaya yang dapat dilakukan pemerintah dalam perbaikan sistem penggajian kepegawaian di instansi perusahaan jasa, dengan menerapkan sistem pemberian insentif untuk para karyawan PT Jaya Express yang telah memberikan jasa pelayanan pengiriman kepada konsumen. Pemberian insentif kepada karyawan PT Jaya Express dapat dikatakan sebagai suatu imbalan karena hasil loyalitas kinerjanya yang dapat berupa uang. Insentif yang diberikan kepada karyawan akan memotivasi kinerja karyawan dalam meningkatkan loyalitas kinerjanya. Perusahaan juga harus memiliki karyawan-karyawan yang memiliki kerjasama tim yang baik, karena diharapkan membantu tercapainya tujuan-tujuan perusahaan secara maksimal. Perusahaan yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan bekerja dalam tim, kerjasama tim kunci untuk meningkatkan loyalitas kinerja karyawan.

Dengan kata lain, kerjasama tim merupakan suatu kemampuan yang kuat dalam mengarahkan dan mendorong para individu dalam menuju dan meraih tujuan organisasi secara bersama-sama. Dalam kehidupan berorganisasi sebuah perusahaan juga membutuhkan kerjasama tim yang solid untuk bisa melengkapi proses pencapaian tujuan perusahaan. Pekerjaan organisasi tidak akan terlaksana jika para anggota organisasi atau perusahaan tidak bekerja sama secara selaras. Kerjasama tim menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi, hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik dari pada kinerja per individu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya organisasi yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi memiliki tujuan utama dalam pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan yaitu mengubah sikap dan juga perilaku, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan sekaligus sebagai upaya strategis didalam menghadapi berbagai tantangan bisnis dimasa yang akan datang.

TINJAUAN TEORI.

Pengertian Manajemen.

Manajemen memiliki peran penting dalam menggerakkan segala sumber daya organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu dalam menjalankan suatu organisasi, segala macam aktifitas yang telah direncanakan sangat berkepentingan sekali dengan manajemen, dan manajemen sangat erat sekali kaitannya dengan kepemimpinan, peranan antar pribadi, pemberi informasi dan pengambilan keputusan

sehingga proses manajemen dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Menurut Stoner (2016:152) “manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya dari anggota organisasi serta penggunaan sumber daya yang ada pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Pengertian Sumber Daya Manusia.

Peranan manusia dalam suatu perusahaan semakin di yakini kepentingannya. Tujuan perusahaan tidak mungkin akan terwujud tanpa peran aktif dari manusia yang mengelola perusahaan. Perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya peran serta sumberdaya manusia, meskipun sudah ada teknologi yang serba otomatis.

Menurut Mangkunegara (2018:2) menyatakan bahwa: “Manajemen sumber dayamanusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Berdasarkan definisi di atas dapat di artikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai salah satu bagian dari manajemen ilmu dan seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, dengan melakukan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan pengawasan sumber daya manusia.

Pengertian Insentif.

Suatu instansi di dalam menjalankan kegiatannya selalu membutuhkan tenaga kerja (pegawai), oleh karena itu faktor tenaga kerja perlu mendapat perhatian serius. Dengan demikian dalam menggunakan tenaga kerja perlu adanya insentif yang seimbang dengan hasil kerjanya. Menurut Hasibuan (2018:117) “ mengemukakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”. Menurut Mangkunegara (2018:89) “Bahwa insentif suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang inggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan)”.

Tujuan Pemberian Insentif.

Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.

Panggabean (2018:93), secara lebih spesifik tujuan pemberian insentif dapat dibedakan dua golongan yaitu:

1. Bagi Perusahaan. Tujuan dari pelaksanaan insentif dalam perusahaan khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan jalan mendorong/merangsang agar karyawan:
 - a. Bekerja lebih bersemangat dan cepat
 - b. Bekerja lebih disiplin
 - c. Bekerja lebih kreatif
2. Bagi Karyawan Dengan adanya pemberian insentif karyawan akan mendapat keuntungan:
 - a. Standar prestasi dapat diukur secara kuantitatif.
 - b. Standar prestasi diatas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang dukur dalam bentuk uang.
 - c. Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar.

Indikator Pemberian Insentif

Adapun beberapa indikator pemberian insentif menurut Siagian (2019:269) antara lain sebagai berikut:

1. Kesesuaian kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai.
2. Jumlah waktu kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan. Cara perhitungannya bisa menggunakan jam, hari, minggu, ataupun bulan.

3. Senioritas

Sistem insentif ini berdasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu perusahaan. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukannya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan kepada perusahaan dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang pekerja semakin tinggi loyalitas pada perusahaan, dan semakin mantap tenangnya dalam berusaha.

4. Keadilan

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata pandang bulu, tetap harus terkait dengan adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan output. Makin tinggi pengorbanan maka semakin tinggi insentif yang diharapkan, oleh karena itu yang harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan oleh suatu jabatan

5. Kelayakan.

Setelah keadilan maka insentif juga harus dilihat berdasarkan kelayakannya. Layak pengertiannya jika dibandingkan dengan perusahaan lain yang bergerak pada bidang yang sama.

Komunikasi Kerja

Wibowo (2018:165) “Komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2018) “Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud”. Dengan komunikasi diharapkan diperoleh titik persamaan, saling pengertian. Komunikasi mengandung arti yang lebih luas dari pada sekedar mengatakan atau menuliskan sesuatu, di dalamnya juga tercakup suatu pengertian.

Fungsi Komunikasi Kerja.

Mangkunegara (2018) “Fungsi dari komunikasi kerja adalah sebagai penyampaian informasi yang utama, mendidik, menghibur dan yang terakhir mempengaruhi orang lain dalam bersikap ataupun bertindak”. Mangkunegara (2018), ada lima fungsi dari komunikasi yaitu:

1. Menyampaikan Informasi (*to Inform*)

Dapat dikatakan bahwa aktivitas utama dalam komunikasi adalah menyampaikan pesan dan informasi

2. Mendidik (*to Educate*)

Idealnya informasi yang disampaikan kepada komunikan terutama dalam komunikasi media massa harus menekankan pada aspek mendidik

3. Menghibur (*to Entertain*)

Lepas dari pro dan kontra tentang hiburan yang sehat dan yang tidak sehat, yang jelas bahwa informasi yang di kemas tertuma dalam komunikasi massa memiliki fungsi dan tujuan menghibur.

4. Pengawasan (*Surveillance*)

Komunikasi, baik massa maupun interpersonal pada dasarnya memiliki fungsi pengawasan

5. Memengaruhi (*to Influence*)

Pesan yang disampaikan dalam proses komunikasi dasarnya bertujuan untuk memengaruhi komunikan.

Indikator Komunikasi Kerja

Menurut Wibowo (2018), adapun indikator-indikator komunikasi kerja antara lain adalah:

1. Kemudahan dalam memperoleh informasi

Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.

2. Intensitas komunikasi

Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.

3. Efektivitas komunikasi

Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.

4. Tingkat pemahaman pesan.

Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator

kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.

5. Perubahan sikap

Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

Kerjasama.

Bachtiar (2018) “Kerjasama atau belajar bersama adalah proses berkelompok dimana anggota-anggotanya mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil mufakat”. Selain itu kemampuan kerjasama mampu meningkatkan rasa percaya diri dan kemampuan berinteraksi, serta melatih peserta didik beradaptasi dengan lingkungan baru Karakter kerjasama dapat ditanamkan, dilatih, dan dikembangkan melalui berbagai cara, salah satu bentuknya melalui kegiatan pembelajaran. Kerjasama dalam pembelajaran dapat dilakukan oleh dua peserta didik atau lebih yang saling berinteraksi, menggabungkan tenaga, ide atau pendapat dalam waktu tertentu dalam mencapai tujuan pembelajaran sebagai kepentingan bersama (Rukiyati, 2018).

Pengertian Kerjasama Tim.

Bachtiar (2019:7) “Kerjasama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan”.

Burn (2018) ”Tim adalah kelompok kerja yang terdiri dari beberapa orang dengan kompetensi yang setara, dimana mereka bekerja secara ketergantungan dalam melaksanakan pekerjaan di satu organisasi”.

Bachtiar (2019), adapun bagian-bagian dari kerjasama tim dapat di lihat sebagai berikut:

1. Kelebihan Kerjasama Tim

Salah satu studi menunjukkan bahwa tim dapat membuat keputusan menjadi lebih baik, pengembangan produk dan jasa serta menghasilkan pekerjaan yang terkoordinasi

2. Kekurangan Kerjasama Tim

Berkumpul bersama sebagai sebuah tim juga berpotensi menjadi hal yang negatif. Ketika berkumpul, orang mungkin tergoda untuk ngobrol atau mengerjakan sesuatu yang tidak ada kaitannya dengan tujuan tim.

3. Model Keefektifan Tim

Secara Umum, sebuah tim kita katakan efektif ketika ia memberi manfaat bagi organisasi dan para anggotanya serta keberlangsungan tim tersebut. Karena umumnya sebuah tim memiliki tujuan, maka keberhasilan tim meraih tujuan ini dapat dijadikan satu ukuran keberhasilan.

Budaya Organisasi.

Budaya organisasi didefinisikan sebagai “nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya didalam organisasi.” Nilai-nilai inilah yang akan memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak. Fahmi (2017:117) “Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”.

Siagian (2019:106) “Budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya.” Sementara itu menurut Effendy (2018:8) “Budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi”.

Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi juga oleh seberapa besar peranan budaya bagi suatu organisasi. Menurut Wibowo (2018:45) fungsi budaya organisasi dibagi menjadi 4, yaitu adalah:

1. Memberi anggota identitas organisasional

Menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat yang berbeda.

2. Memfasilitasi komitmen kolektif

Perusahaan mampu membuat pekerjanya bangga menjadi bagian dari padanya. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.

3. Meningkatkan stabilitas sistem sosial

Mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi sosial berjalan dengan stabil tanpa gejolak.

4. Membentuk perilaku

Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikiran sehat dan masuk akal.

Loyalitas Kinerja.

Menurut kamus besar loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Dalam hal ini loyalitas kerja dapat juga diartikan sebagai kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Utomo (2019) “Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian”. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi.

Notoadmojo (2018) “Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang akan menimbulkan rasa tanggung jawab”. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada aspek-aspek didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan.

Dimensi Loyalitas Karyawan

Utomo (2019), ada 5 faktor yang menjadi tolak ukur sumber daya manusia yang mempunyai loyalitas atau komitmen menurut, yaitu:

1. Karyawan tersebut berada di perusahaan tertentu.

2. Karyawan tersebut mengenal bisnis perusahaannya maupun para pelanggannya dengan baik.
3. Karyawan tersebut turut berperan dalam mempertahankan hubungan dengan pelanggan yang menguntungkan bagi perusahaannya.
4. Karyawan tersebut merupakan aset tak berwujud yang tidak dapat ditiru oleh para pesaing; Karyawan tersebut mempromosikan perusahaannya, baik dari sudut produk, layanan, sebagai tempat kerja yang ideal maupun keunggulan kinerja dan masa depan yang lebih baik.

Faktor-Faktor Loyalitas Karyawan.

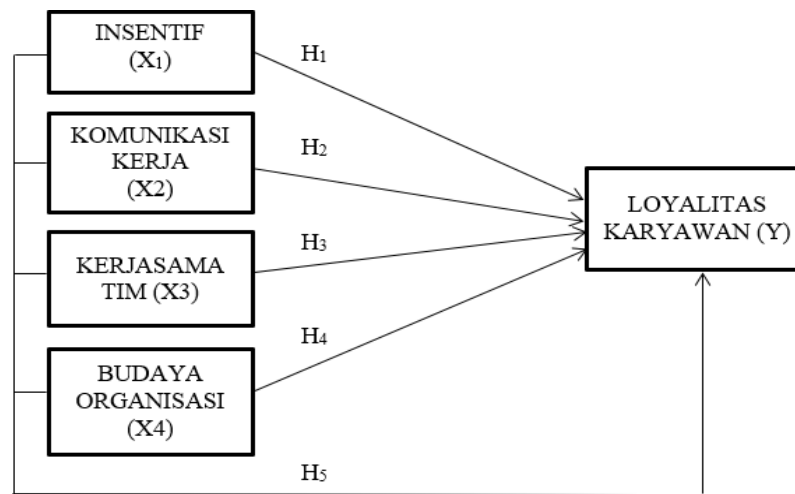
Utomo (2019), menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

1. Karakteristik pribadi meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan berupa tantangan kerja, *job stress*, kesempatan berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.
3. Karakteristik desain perusahaan menyangkut pada intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi.
4. pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan dan rasa aman.

KERANGKA PEMIKIRAN.

Dalam sumber daya manusia Insentif, Komunikasi Kerja, Kerjasama Tim, dan Budaya Organisasi, banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kendala tentang loyalitas karyawan. Dengan banyaknya kendala-kendala yang dihadapi PT Jaya Express meningkatkan sumber daya manusia. Oleh karena itu kerangka pikir penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bagan Kerangka Pemikiran



Sumber : Penulis (2023)

HIPOTESIS

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2017:110). Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesa 1

Ho: Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan insentif terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Jaya Express.

Ha1: Diduga terdapat pengaruh signifikan insentif terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Jaya Express.

Hipotesa 2

Ho: Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan komunikasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Jaya Express.

Ha2: Diduga terdapat pengaruh signifikan komunikasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Jaya Express.

Hipotesa 3

Ho: Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan kerjasama tim terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Jaya Express.

Ha3: Diduga terdapat pengaruh signifikan kerjasama tim terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Jaya Express.

Hipotesa 4

Ho: Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan budaya kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Jaya Express.

Ha4: Diduga terdapat pengaruh signifikan budaya kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Jaya Express.

Hipotesa 5

Ho: Diduga tidak terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama insentif, komunikasi kerja, kerjasama tim dan budaya kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Jaya Express.

Ha5: Diduga terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama insentif, komunikasi kerja, kerjasama tim dan budaya kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Jaya Express.

METODE PENELITIAN.

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan serta kegunaan tertentu. Sugiyono (2017:13) mendefinisikan objek penelitian sebagai berikut: “Objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid dan reliabel tentang suatu hal (variabel tertentu)”. Sementara itu menurut Arikunto (2018:160) “metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya”. Sementara itu dalam pengertian yang luas, menurut Sugiyono (2017:13) “Metode penelitian adalah cara-cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, serta mengantisipasi masalah”.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:145) “Data kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka), yang dapat dibedakan menjadi data interval dan data rasio”.

Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Sugiyono (2017), berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

2. Data sekunder

Data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat.

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan. Selain data primer, sumber data yang dipakai peneliti adalah sumber data sekunder, data sekunder didapat melalui berbagai sumber yaitu literatur artikel, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

Populasi dan Sampel.

Populasi.

Menurut Sugiyono (2017:80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT Jaya Express, yang berjumlah 52 orang.

Sampel.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT Jaya Express yaitu sebanyak 52 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sampel jenuh.

Uji Validitas dan Reliabilitas.

Uji Validitas.

Menurut Sugiyono (2017:35) “Validitas adalah bukti bahwa, teknik atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan”. Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya suatu item pernyataan. Suatu alat ukur yang valid mempunyai validitas yang tinggi.

Begitu juga sebaliknya alat ukur yang tidak valid berarti mempunyai tingkat validitas yang rendah. Suatu item pernyataan dikatakan valid jika *corrected item-total correlation* (r hitung lebih besar dari r tabel).

Uji Multikolinearitas.

Multikolinearitas merupakan keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas dalam model regresi. Suatu model regresi dikatakan mengalami multikolinearitas jika ada fungsi linier yang sempurna pada beberapa atau semua variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolineritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	INSENTIF	,946	1,057
	KOMUNIKASI_KERJA	,929	1,076
	KERJASAMA_TIM	,950	1,053
	BUDAYA_ORGANISASI	,945	1,058

Sumber: Data diolah (2023)

Analisis Regresi Berganda.

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat yang dimasukkan dalam model regresi. Analisis ini juga untuk memprediksikan nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 4.16
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,633	3,407		1,066	,292
	INSENTIF	,246	,110	,118	3,327	,001
	KOMUNIKASI_KERJA	,751	,092	,732	8,133	,000
	KERJASAMA_TIM	,140	,084	,148	1,659	,104
	BUDAYA_ORGANISASI	,018	,102	,016	,180	,858

Sumber: Data diolah (2023)

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Hasil analisis koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada *output Model Summary* dari tabel di bawah ini:

Tabel 4.17 Hasil Uji R dan R²

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,804 ^a	,646	,616	2,77205	,646	21,467	4	47	,000

a. Predictors: (Constant), BUDAYA_ORGANISASI, KERJASAMA_TIM, INSENTIF, KOMUNIKASI_KERJA

b. Dependent Variable: LOYALITAS_KARYAWAN

Sumber: Data diolah (2023)

Uji t (Parsial).

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel bebas (insentif, komunikasi kerja, kerjasama tim dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat (loyalitas karyawan).

Tabel 4.18 . Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,633	3,407		1,066	,292
	INSENTIF	,246	,110	,118	3,327	,001
	KOMUNIKAS_KERJA	,751	,092	,732	8,133	,000
	KERJASAMA_TIM	,140	,084	,148	1,659	,104
	BUDAYA_ORGANISASI	,018	,102	,016	,180	,858

a. Dependent Variable: LOYALITAS_KARYAWAN

Sumber: Data diolah (2023)

Uji F (Simultan).

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang di masukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian secara simultan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil perhitungan uji F ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	659,820	4	164,955	21,467	,000 ^b
	Residual	361,160	47	7,684		
	Total	1020,981	51			

a. Dependent Variable: LOYALITAS_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), BUDAYA_ORGANISASI, KERJASAMA_TIM, INSENTIF, KOMUNIKASI_KERJA

Sumber: Data diolah (2023)

PEMBAHASAN.

1. Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dilihat dari hasil uji t (parsial) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,327 > 2,408$) dan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika mengalami peningkatan sebesar 1% maka loyalitas karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,246. Hal ini disebabkan karena insentif yang diberikan perusahaan secara teratur pada setiap pekannya menjadi pendapatan diluar gaji. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa insentif yang diberikan perusahaan akan mempengaruhi loyalitas karyawan dalam mencapai hasil yang maksimal. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Rizki Maulana Yulianto dan Apriyanti (2022).

2. Pengaruh Komunikasi kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dilihat dari hasil uji t (parsial) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,133 > 2,408$) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika mengalami peningkatan sebesar 1% maka loyalitas karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,751.

Hal ini disebabkan karena komunikasi kerja yang intensif antar karyawan dan pimpinan dalam proses pekerjaannya.

Jika terdapat kendala dalam penerimaan pesan dari pimpinan, karyawan berusaha meminta respon baik dan mencoba memahami pesan yang sudah dikomunikasikan kembali. Karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa komunikasi kerja akan mempengaruhi loyalitas karyawan dalam mencapai hasil yang maksimal. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Syofian dan JanusiWaliamin (2022).

3. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dilihat dari hasil uji t (parsial) dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,659 < 2,408$) dan nilai signifikan sebesar $0,104 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika mengalami peningkatan sebesar 1% maka loyalitas karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,140. Hal ini disebabkan karena kerjasama tim (*Teamwork*) yang kurang efektif dalam perusahaan. Adanya rasa tidak saling percaya antar karyawan sehingga mereka tidak saling mendukung dalam pekerjaan, kurangnya rasa peduli terhadap satu sama lain. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim tidak akan mempengaruhi loyalitas karyawan dalam mencapai hasil yang maksimal. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Habibie, Ridwan, dan Aleria(2023).

4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap loyalitas Karyawan.

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dilihat dari hasil uji t (parsial) dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,180 < 2,408$) dan nilai signifikan sebesar $0,858 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat disimpulkan jika mengalami peningkatan sebesar 1% maka loyalitas karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,018. Hal ini disebabkan

karena budaya organisasi yang dimiliki perusahaan kurangnya perencanaan dan pengembangan pada manajemen. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang dimiliki perusahaan tidak mempengaruhi loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Messi Agmasari dan Epsilandri Septyarini (2023).

5. Pengaruh Insentif, Komunikasi Kerja, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan.

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa insentif, komunikasi kerja, kerjasama tim, dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dilihat dari besarnya nilai F_{hitung} sebesar 21,467 dengan nilai Sig. 0,000, karena nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,467 > 2,41$), maka H_0 ditolak atau H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif, komunikasi kerja, kerjasama tim dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sementara itu nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,804 yang berarti menunjukkan adanya korelasi atau hubungan yang sangat kuat antara insentif, komunikasi kerja, kerjasama tim dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan. Besarnya *Adjusted R Square* ($Adj. R^2$) adalah 0,616 atau 61,6% yang berarti variabel-variabel bebas dapat menerangkan perubahan pada variabel loyalitas karyawan sebesar 61,6% sedangkan sisanya sebesar 39,4% diterangkan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

Simpulan dan Saran.

Simpulan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif, komunikasi kerja, kerjasama tim dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dari responden yang merupakan karyawan PT Jaya Express. Kuesioner yang dibagikan kepada 52 orang responden. Kuesioner diisi dengan baik oleh responden yang diolah dengan menggunakan bantuan *software* statistik *SPSS 25.0 for Windows* untuk diuji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, regresi *linear* berganda, uji koefisien determinasi

uji t, dan uji F untuk menentukan pengaruh dari masing- masing variabel. Berdasarkan uraian dan pembahasan di atas, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,327 > 2,408$) dan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dikarenakan insentif diberikan secara teratur pada setiap pekannya dihari sabtu.
2. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,133 > 2,408$) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dikarenakan komunikasi kerja yang intensif antar karyawan dan pimpinan pada proses pekerjaannya.
3. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,659 < 2,408$) dan nilai signifikan sebesar $0,104 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan disebabkan kerjasama tim dalam perusahaan kurang efektif.
4. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,180 < 2,408$) dan nilai signifikan sebesar $0,858 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan disebabkan kurangnya perencanaan dan pengembangan dalam manajemen.
5. Nilai F_{hitung} sebesar 21,467 dengan nilai Sig. 0,000, karena nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,467 > 2,41$), maka H_0 ditolak atau H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif, komunikasi kerja, kerjasama tim dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sementara itu nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,804 yang berarti menunjukkan adanya korelasi atau hubungan yang sangat kuat antara insentif, komunikasi kerja, kerjasama tim dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan. Besarnya *Adjusted R Square* ($Adj. R^2$) adalah 0,616 atau 61,6% yang berarti variabel-variabel bebas dapat menerangkan perubahan pada variabel loyalitas karyawan sebesar 61,6% sedangkan sisanya sebesar 39,4% diterangkan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

SARAN

Berdasarkan simpulan diatas dapat diajukan saran-saran kepada karyawan pada PT Jaya Express sebagai berikut:

1. Agar insentif yang sudah berjalan baik selama ini harus terus diperhatikan dan lebihdikontrol oleh manajemen PT Jaya Express. Jenis insentif harus disesuaikan dengan harapan dan kebutuhan karyawan.
2. Komunikasi kerja yang selama ini berjalan sudah baik, agar terus di tingkatkan dan agar terus lebih memperhatikan bawahannya dengan rajin masuk ke kantor serta menciptakan interaksi dengan para bawahannya.
3. Kerjasama tim pada PT Jaya Express diharapkan karyawan dan perusahaan dapat selalu meningkatkan kerjasama tim.

Daftar Pustaka.

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Amstrong, Gary. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Alfabeta. Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2018. *Prosedur Penelitian Suatu Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bachtiar, Adnan, Kusuma. 2019. *Dasar-dasar Manajemen*. Salemba Empat. Jakarta.
- Donni, Priansa. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Effendy, Mario. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Ghozali, Imam. 2018. *Analisis Multivariate Lanjutan Dengan Program SPSS*. BPFE. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P., Malayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Johnson, W. David. 2018. *Peluang dan Tantangan Manajemen Dalam Milenium Kerja*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Kartono dan Kartini. 2017. *Pemimpin Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua Belas. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kaswan, 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keenam. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manulang, Marihot. 2017. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan Pertama. BPFE. Yogyakarta.
- Nasution, M. Amri. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Kesatu. Andi. Yogyakarta.

- Notoatmodjo, Soekidjo. 2018. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Panggabean, Mutiara. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Priyatno, Duwi. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Kedua. Alfabeta. Bandung.
- Ramadhan, Muhammad, Habibie, Mulyana, M.Ridwan, Basalamah, dan Aleria, Irma, Hatneny. 2023. Pengaruh Komunikasi, Hubungan Karyawan dan Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT Jawara Properti Indonesia). *E-Jurnal Riset Manajemen prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma. Volume 12 No. 02. E-ISSN:2302-7061*. (01/08/2024).
- Robbins, P.Stephen dan Coulter. 2018. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Rukiyat, Purwastuti, Andriani. 2018. *Manajemen Pembelajaran*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, Bejo, Siswanto. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media. Jakarta.
- Sedarmayanti, 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Jakarta.
- Siagian, Sondang. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Syofian, Waliamin, Janusi. 2022. Pengaruh Komitmen Organisasi, Etika Kerja, dan Komunikasi Terhadap Loyalitas Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Kota Bengkulu. *Creative Research Management Journal. Volume 05 No. 02. EISSN 2621-1092*. (01/08/2024).
- Stonner, James, Edward. 2016. *Manajemen*. Jilid Ke Satu. Prahalindo. Jakarta.
- Sugiyono, Wibowo, 2018. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Cetakan Kelima Belas. RajawaliPers. Jakarta.
- Yulianto, Maulana, Rizki. Apriyanti. 2022. Pengaruh Beban Kerja dan Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada J&T Express Kota dan Kabupaten Madiun). *Seminar Inovasi dan Akuntansi (SIMBA)4. E-ISSN:2686-1771*. (10/08/2024)