

**PENGARUH ANTARA KEPUASAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN DI CV. BINA MANDIRI X**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

Maghfirotn Ajron Karimah

NPM 21901081152

**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MALANG**

2023

ABSTRAK

Semakin pesatnya perkembangan dalam dunia industri ini menyebabkan adanya persaingan sengit antar pelaku usaha. Salah satu usaha tersebut adalah CV Bina Mandiri X. Tujuan penelitian dengan jenis *explanatory research* dan pendekatan kuantitatif ini yaitu untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh antara kepuasan kerja dan insentif terhadap loyalitas karyawan di CV Bina Mandiri X, baik secara simultan maupun secara parsial. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Bina Mandiri X yang berjumlah sebanyak 60 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel yang kemudian ditemukan jumlah 60 responden. Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat analisis SPSS. Berdasarkan hasil dari penelitian ini kepuasan kerja dan insentif di CV Bina Mandiri X secara simultan dan parsial memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan.

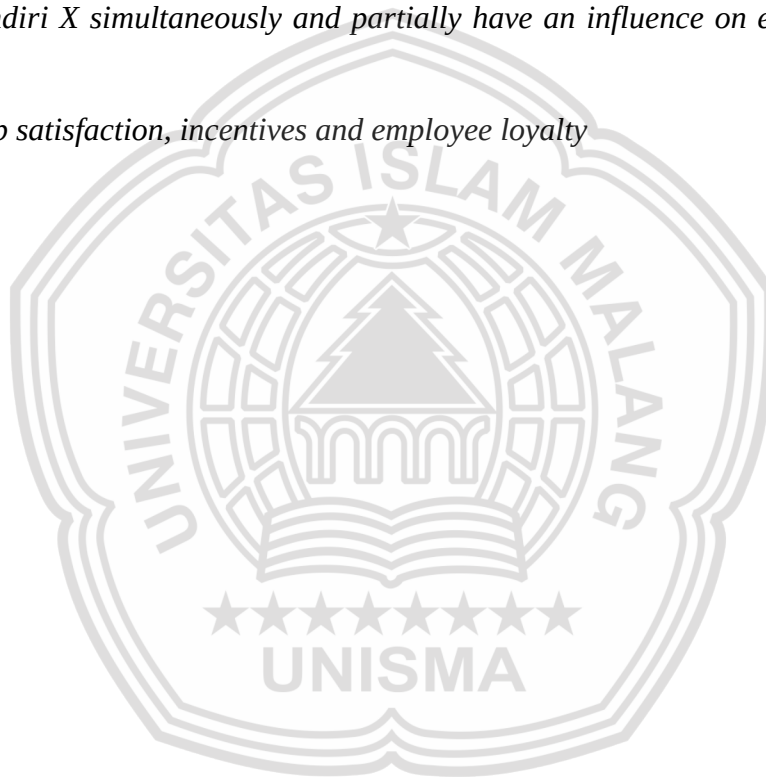
Kata Kunci: kepuasan kerja, insentif dan loyalitas karyawan



ABSTRACT

The rapid development in the industrial world has resulted in fierce competition between business actors. One of these businesses is CV Bina Mandiri X. The purpose of this research with this type of explanatory research and quantitative approach is to find out and analyze the effect of job satisfaction and incentives on employee loyalty at CV Bina Mandiri X, either simultaneously or partially. The population in this study were all employees of CV Bina Mandiri X, totaling 60 employees. The sampling technique used is saturated sampling, where all members of the population are used as a sample which is then found to be 60 respondents. This research method uses multiple linear regression analysis with the SPSS analysis tool. Based on the results of this study, job satisfaction and incentives at CV Bina Mandiri X simultaneously and partially have an influence on employee loyalty.

Keywords: *job satisfaction, incentives and employee loyalty*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era Industri 4.0 saat ini dan laju perkembangan zaman yang semakin maju persaingan dalam dunia ekonomi bergeser ke arah yang lebih modern. Pengetahuan dan teknologi telah menjadi fondasi ekonomi yang tidak bisa diabaikan. Kemajuan teknologi saat ini juga memberikan dampak positif pada perkembangan industri di Indonesia yang terbilang cukup pesat. Semakin pesatnya perkembangan dalam dunia industri ini menyebabkan adanya persaingan sengit antar pelaku usaha. Sengitnya persaingan dapat berdampak pada sumber daya manusia atau SDM yang dituntut untuk selalu adaptif, proaktif serta responsif dalam segala perkembangan dan perubahan teknologi yang ada. Setiap perusahaan baik perusahaan yang bergerak dalam bidang industri dan jasa tentu memiliki sebuah tujuan. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mampu untuk berkembang, maju dan dapat bersaing dengan para kompetitor lainnya. Untuk mencapai tujuan tersebut maka membutuhkan teknologi yang mendukung, ketersediaan dana serta sarana dan prasarana yang memadai.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan juga tidak terlepas dari peran sumber daya manusia (SDM) atau karyawan sebagai komponen utama untuk menopang keberlangsungan berjalannya aktivitas bisnis dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting yang dimiliki oleh perusahaan. Sebuah perusahaan tidak hanya membutuhkan teknologi dan sarana serta prasarana yang memadai saja,

melainkan membutuhkan pula para karyawan yang berkompeten dan produktif agar mampu menghasilkan output yang berkualitas. Sumber daya manusia (SDM) menjadi penggerak utama dalam menjalankan roda aktivitas suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia (SDM) dengan sebaik mungkin. Dalam pengelolaan sumber daya manusia diperlukan manajemen yang mampu mengelola karyawan dengan baik secara terencana, sistematis dan efisien. Terdapat beberapa aspek yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia adalah sistem insentif, kepuasan kerja dan pengembangan karir. Aspek tersebut sangat diperlukan untuk menciptakan rasa loyal antara karyawan dengan perusahaan yang nantinya berdampak pada peningkatan kinerja kerja. Mendapatkan loyalitas dari karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi perusahaan, namun dalam kenyataannya masih banyak karyawan yang merasa tidak loyal kepada perusahaan karena merasa tidak puas dan kurangnya apresiasi hasil kerja.

Menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa loyalitas karyawan merupakan wujud peran aktif anggota dalam menggunakan tenaga, pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Loyalitas karyawan tidak dapat muncul dengan sendirinya, melainkan diperlukan pemimpin dan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik. Loyalitas juga dapat diartikan sebagai kesetiaan karyawan terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik saja, melainkan kesetiaan pikiran serta perhatian kepada perusahaan. Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas yang dimiliki para karyawan maka akan semakin mudah pula perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan sebaliknya, apabila loyalitas

yang dimiliki para karyawan rendah maka semakin sulit pula perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Pernyataan tersebut juga didukung oleh hasil penelitian sebelumnya, dimana dengan tingginya loyalitas yang dimiliki maka akan membuat karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan sehingga mampu meningkatkan kualitas kerja (Wibowo, 2012).

Loyalitas menurut Farida dan Widi (2016) adalah rasa setia yang dimiliki oleh karyawan kepada perusahaan, pemimpin dan rekan kerja. Loyalitas terdiri dari dua dimensi yang meliputi dimensi internal dan dimensi eksternal (Mehta et al., 2010). Dimensi internal berasal dari komponen emosional yang terdiri dari rasa peduli, komitmen dan afiliasi. Sedangkan untuk dimensi eksternal merupakan suatu cara yang digunakan untuk menerapkan komponen dari dimensi internal. Karyawan dengan loyalitas yang tinggi akan bersedia bekerja melebihi kondisi biasanya, bangga untuk menceritakan perusahaan tempat ia bekerja kepada orang lain, merasa mendapatkan inspirasi, merasa puas pada setiap pekerjaan yang ia lakukan dan akan memperhatikan nasib perusahaan secara menyeluruh. Karyawan dengan loyalitas yang tinggi juga akan bersedia mengesampingkan urusan pribadi dan terus meningkatkan kemampuan agar menjadi lebih baik lagi (Kusumawati & Utami, 2016). Begitupun sebaliknya apabila karyawan mempunyai loyalitas yang rendah kepada perusahaan maka akan ditandai dengan adanya perasaan negatif seperti keinginan untuk meninggalkan perusahaan, berfikir bahwa bekerja di perusahaan lain akan lebih menguntungkan dan menyesal akan keputusannya bekerja di perusahaan tersebut (Istijanto, 2005; Nitisemito, 1991). Terdapat

beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan salah satunya adalah kepuasan kerja dan insentif yang diberikan oleh perusahaan sebagai apresiasi hasil kerja (Watsons, 2014).

Kepuasan kerja adalah salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Kepuasan kerja merupakan rasa puas yang dimiliki individu terhadap pekerjaan yang dilakukan dan pemerolehan imbalan setimbang dari perusahaan berdasarkan hasil kerja mereka (Tangkilisan, 2005). Menurut Sutrisno (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi hal yang harus diperhatikan karena mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas serta kinerja karyawan. Tingkat kepuasan karyawan dapat mempengaruhi rasa loyalitas terhadap perusahaan serta bagaimana kinerjanya dalam melakukan pekerjaan. Perusahaan yang kurang memperhatikan kepuasan karyawan maka akan menimbulkan perasaan tidak diperhatikan atau merasa diabaikan sehingga berdampak pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan kinerja bekerjanya. Perasaan tidak diperhatikan dan terabaikan ini dapat memicu rasa malas dan tidak bergairah dalam melaksanakan pekerjaan. Namun sebaliknya apabila karyawan merasa diperhatikan dan puas maka karyawan akan lebih bersemangat, produktif dan mencintai pekerjaannya sehingga secara tidak langsung juga menimbulkan rasa loyalitas terhadap perusahaan tempat bekerja. Pada umumnya dalam meningkatkan kepuasan karyawan, perusahaan akan memberikan insentif sebagai apresiasi.

Insentif merupakan semua pendapatan atau imbalan yang diterima oleh karyawan dari perusahaan baik itu berbentuk uang ataupun barang (Hasibuan, 2007). Insentif sendiri pada umumnya dikaitkan dengan imbalan-imbalan

finansial yang diterima oleh seseorang melalui hubungan kepegawaian dengan suatu perusahaan. Insentif didalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan sebagai sarana motivasi karyawan guna meningkatkan kinerja dan semangat kerja yang lebih optimal. Selain sebagai pematik untuk memotivasi karyawan, pemberian insentif ini juga dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan oleh perusahaan. Bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang optimal merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusinya terhadap organisasi (Mangkunegara, 2011). Hal ini didukung oleh penelitian Shinta dan Siagian (2020) yang menunjukkan bahwa insentif berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas dan kinerja karyawan. Insentif terbukti mempunyai pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan tempat bekerja (Ratnasari & Made, 2013).

Berdasarkan hasil survei yang telah dilakukan oleh Towers Watson menunjukkan bahwa loyalitas dan kesungguhan dalam bekerja yang dimiliki oleh karyawan di Indonesia terbilang cukup rendah. Penelitian lain yaitu *Global Workforce Study 2012* juga menyakan hal yang sama dimana, terdapat sekitar dua pertiga karyawan di Indonesia tidak mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaannya dan terdapat sekitar 27% dari karyawan berencana untuk berpindah dalam kurun waktu dua tahun kedepan. Tidak hanya itu, terdapat 42% dari total responden sebanyak 1.005 karyawan menyatakan bahwa mereka hendak meninggalkan perusahaannya sekarang untuk meningkatkan karirnya di masa depan. Rendahnya tingkat loyalitas yang dimiliki oleh karyawan akan menimbulkan sikap atau perilaku yang bertentangan dengan

tujuan perusahaan meliputi tidak bersemangat dalam bekerja, tingginya tingkat absensi, tingginya tingkat keterlambatan, rendahnya disiplin kerja, menurunnya prestasi kerja dan memicu adanya aksi mogok kerja (Nitisemito, 1991).

CV Bina Mandiri x merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengembangan aplikasi perdagangan melalui internet (e-commerce). Perdagangan yang dilakukan oleh CV Bina Mandiri x sendiri meliputi kosmetik, komoditi makanan, minuman, farmasi, alat laboratorium, tekstil, pakaian, alas kaki, perlengkapan rumah tangga dan lain sebagainya. CV Bina Mandiri x berdiri di atas akta notaris pada tanggal 08 September 2022. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang peneliti lakukan di CV Bina Mandiri x didapatkan hasil bahwa masih terdapat banyak karyawan yang cenderung menyepelekan pimpinan dan aturan yang telah dibuat sebelumnya seperti halnya datang tidak tepat waktu atau terlambat, sering terdapat karyawan yang absen dalam tiap harinya dan menggunakan gawai saat jam bekerja. Pemberian insentif oleh perusahaan kepada karyawan sudah dilakukan dan cukup setimpal, namun dalam kenyataannya para karyawan malah mempunyai kecenderungan menyepelekan dan berdampak pada kinerja kerjanya. Berdasarkan beberapa permasalahan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa loyalitas karyawan CV Bina Mandiri x terbilang masih cukup rendah.

Hal lain yang melatar belakangi peneliti ini untuk mengajukan penelitian di CV Bina Mandiri X ialah karena perusahaan ini merupakan perusahaan baru yang diawali dengan sistem cultural sehingga secara sistem yang sekarang berjalan di perusahaan perlu untuk ditinjau lebih dalam serta menarik untuk diteliti. Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka peneliti

tertarik untuk melakukan penelitian, ketertarikan peneliti ini dapat direalisasikan dalam sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Antara Kepuasan Kerja Dan Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan Di CV Bina Mandiri X”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh antara kepuasan kerja dan insentif terhadap loyalitas karyawan di CV Bina Mandiri X ?
2. Bagaimanakah pengaruh antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di CV Bina Mandiri X ?
3. Bagaimanakah Pengaruh antara insentif terhadap loyalitas karyawan di CV Bina Mandiri X ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh antara kepuasan kerja dan insentif terhadap loyalitas karyawan di CV Bina Mandiri X
2. Untuk menganalisis pengaruh antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di CV Bina Mandiri X
3. Untuk menganalisis pengaruh antara insentif terhadap loyalitas karyawan di CV Bina Mandiri X

1.4 Manfaat Penelitian

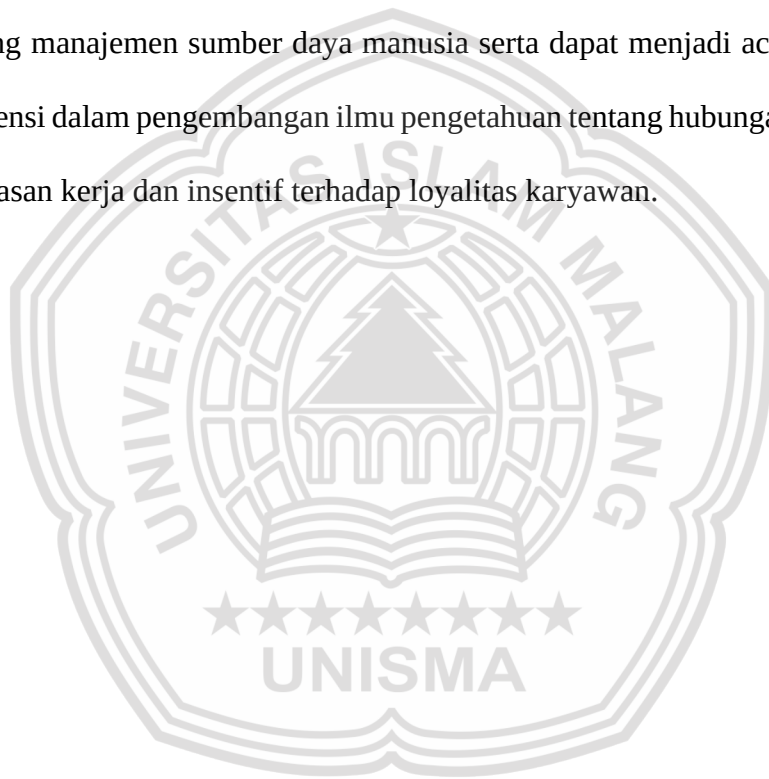
Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Praktis
 - a. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber tambahan referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya khususnya fokus penelitian tentang loyalitas karyawan.

- b. Bagi perusahaan CV. Bina Mandiri X penelitian ini di harapkan mampu menjadi sumber referensi perusahaan CV. Bina Mandiri X untuk mengolah karyawan menjadi lebih efektif serta meningkatkan mampu meningkatkan loyalitas karyawan kepada perusahaan.

2. Secara Teoris

Manfaat serta hasil dari penelitian ini di harapkan mampu menjadi sarana dalam penerapan ilmu yang telah didapat selama kuliah pada bidang manajemen sumber daya manusia serta dapat menjadi acuan atau referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan tentang hubungan antara kepuasan kerja dan insentif terhadap loyalitas karyawan.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini pada dasarnya memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan insentif terhadap loyalitas karyawan CV Bina Mandiri X. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang dilakukan pada bab-bab sebelumnya, maka terdapat kesimpulan sebagai berikut:

- a. Secara simultan kepuasan kerja dan insentif berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan.
- b. Didapat hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
- c. Selanjutnya pada insentif juga memberikan hasil yang sama berupa pengaruh secara positif dan signifikan antara insentif terhadap loyalitas karyawan.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan, sehingga hasil penelitian yang dicapai masih belum memberikan hasil yang diharapkan. Adapun beberapa keterbatasan untuk penelitian selanjutnya yaitu:

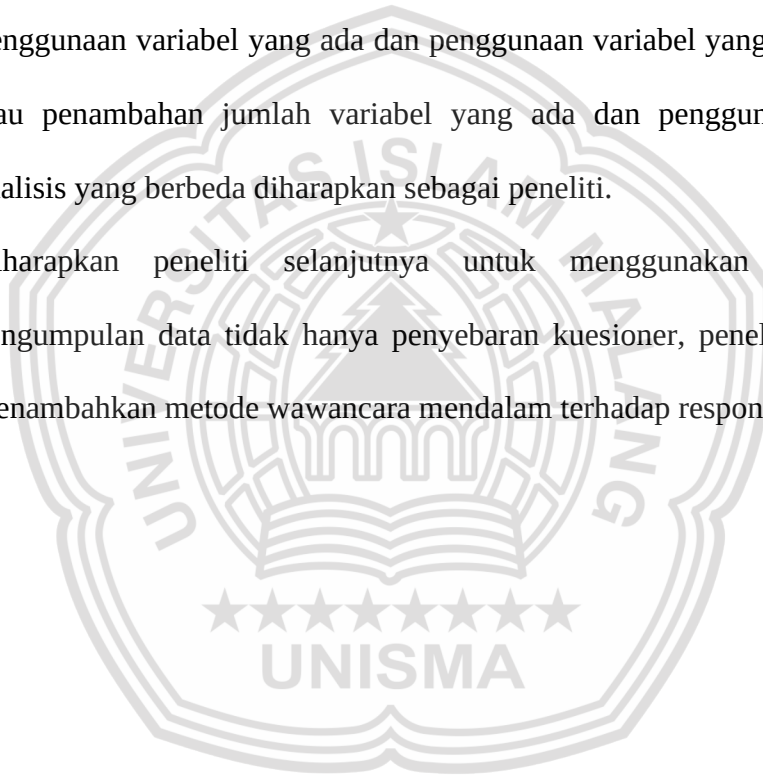
1. Penelitian ini hanya mengandalkan data dari pernyataan dalam kuesioner yang dibatasi oleh indikator, sehingga data yang diperoleh kurang menggambarkan kondisi yang lebih luas.
2. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga data yang didapat dikelola

berdasarkan hasil jawaban responden yang dikumpulkan melalui kuesioner saja.

5.3 Saran

Sebagai tindak lanjut dari beberapa temuan penelitian ini maka peneliti merekomendasikan saran sebagai berikut:

- a. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengambil sampel yang lebih besar untuk meningkatkan keakuratan data survei.
- b. Penggunaan variabel yang ada dan penggunaan variabel yang berbeda atau penambahan jumlah variabel yang ada dan penggunaan alat analisis yang berbeda diharapkan sebagai peneliti.
- c. Diharapkan peneliti selanjutnya untuk menggunakan metode pengumpulan data tidak hanya penyebaran kuesioner, peneliti dapat menambahkan metode wawancara mendalam terhadap responden.



DAFTAR PUSTAKA

- Amirin, T. (2011). *Populasi dan sampel penelitian 4: Ukuran sampel rumus Slovin*. Jakarta: Erlangga.
- Azwar, S. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Baharuddin, L. (2011). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Pengalaman, Sikap Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kota Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1), 75–92.
- Citra, L. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Farida, A. T., & Oetomo, H. W. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada CV Elang Samudra. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(3).
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksa.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Ihrom, G. A. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Putra Nusantara Sejahtera*.
- Indrianto, N., & Supomo, B. (2014). *Metode penelitian bisnis untuk akuntansi & manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Istijanto, M. M. (2005). *Aplikasi praktis riset pemasaran*. Gramedia Pustaka

Utama.

Kusumawati, B., & Utami, S. S. (2016). Kompensasi, Kinerja, Kepuasan Dan Pengaruhnya Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Pendekatan Path Analys Studi Pada BPRS HIK. *Liquidity: Jurnal Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 5(1), 65–75.

Kasmir. (2018). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada

Laila, I. Z., & Dwityanto, A. (2019). *Hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.

Lorens, L. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Plymilindo Perdana*. Universitas Buddhi Dharma.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.

Mariana, R., & Irfani, H. (2017). Hubungan kepuasan kerja dengan loyalitas kerja perawat honor Rsud Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 6(2), 193–202.

Maula, M. F. (2022). *Pengaruh insentif dan loyalitas terhadap motivasi kerja pada pegawai di MTsN 6 Jombang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.

Mehta, S., Singh, T., Bhakar, S. S., & Sinha, B. (2010). Employee loyalty towards organization—a study of academicians. *International Journal of Business Management and Economic Research*, 1(1), 98–108.

Meithiana, I. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka.

Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*.

- Nazir, M. (2011). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. (1991). Marketing, Cetakan kedelapan. *Ghalia: Jakarta*.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2012). *Metodologi penelitian kesehatan*.
- Nurdin Batjo, S. P., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Aksara TIMUR.
- Prasetyo, T. (2018). *Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Nadya Pratama Jaya*.
- Pratama, M. R., Al Musadieg, M., & NP, M. G. W. E. (2015). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Atria Hotel And Conference Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*| Vol, 25(2).
- Prayanto, A. (2008). *Pengaruh Kepemimpinan dan kecerdasan emosi terhadap loyalitas karyawan: Pada Koperasi SAE Pujon Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Rahmatul Laily, S. (2021). *Pengaruh Insentif, Beban Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Koperasi Anak Mandiri Jambon Ponorogo*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Ratnasari, M. D., & Made, N. (2013). Pengaruh Insentif terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. SIER Persero, Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 2(2).
- Ristiana, M. (2013). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dan kinerja karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 9(1), 56–70.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.

- Robbins, M., Judge, A., Ambegia, E., Choi, C., Yaworski, E., Palmer, L., McClintock, K., & MacLachlan, I. (2008). Misinterpreting the therapeutic effects of small interfering RNA caused by immune stimulation. *Human Gene Therapy*, 19(10), 991–999.
- Sapaynarta, A. A. M. O., & Dewi, A. A. S. K. (2013). *Pengaruh Insentif Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Jasaraharja Putera Cabang Denpasar*. Udayana University.
- Saydam, G. (2000). Manajemen sumber daya manusia. *Jakarta: Djambatan*.
- Shinta, D. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo*. Prodi Manajemen.
- Siregar, S. M., Ainun, N., & Putra, S. A. (2022). Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada CV. Mala Sari. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 498–505.
- Siagian, Sondang P, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Soegandhi, V. M. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, 1(1), 808–819.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Sopiah, S., & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Andi.
- Sugiyono, M. P. P., & Kuantitatif, P. (2009). Kualitatif, dan R&D, Bandung: Alfabeta. *Cet. Vii*.
- Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi; membangun organisasi unggul di era perubahan*.
- Sumardhan, D. (2014). *Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat*

Loyalitas Karyawan (Studi Kasus di PT Sinar Sosro Medan).

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kedelapan. Penerbit: Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Sutrisno, H. E. (2010). Pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan CV. Bintang karya putra di Surabaya. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 14(4), 460–477.

Suwatno dan Priansa, Donni Juni. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta

Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Syaifudin, A., Hernawan, S. Y., & Adinata, N. N. M. (2020). Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja dengan Mutu Pelayanan Perawat di Puskesmas Bangetayu Semarang. *Jurnal Gizi Dan Kesehatan*, 12(1), 52–57.

Tangkilisan, H. N. S. (2005). *Manajemen publik*. Grasindo.

Towers Watsons dalam Global Workforce Study, Joernal, 2014.

Wexley, K. N., & Yukl, G. (1997). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personil*. Jakarta: Rineka Cipta.

Wibowo, Y. A. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Wicaksono, P. (2013). Hubungan Pengembangan Karir Dan Pemberian Insentif Terhadap Loyalitas Kinerja Guru. *Ekonomi IKIP Veteran Semarang*, 1(1), 37058.