

KONSEPTUALISASI LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GENERASI Z DI PT.PLN INDONESIA POWER KAMOJANG POMU

Wulan Sri Utami¹, Ramayani Yusuf², Hendriady de Keizer³

¹Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Garut, Garut, Indonesia

^{2,3}Politeknik Pajajaran ICB Bandung

24023120188@fekon.uniga.ac.id¹, ramayani.yusuf@poljan.ac.id², hendriady.dekeizer@poljan.ac.id³

Abstract

Good human resources is one of the organizational functions that must be owned so that the performance of the organization or company runs well. This study aims to analyze the conceptualization of work loyalty on employee performance in generation Z at PT.PLN Indonesia Power Kamojang POMU. The data collection method used was by distributing questionnaires, samples and the population used was 50 generation Z employees with an age range of 25-35 years. technical data analysis used in this study is to use a quantitative descriptive method, where this method aims to explain or describe the characteristics of a state of the object of research. This study uses a simple linear regression test analysis, classical assumption test. The analytical tool used is SPSS. The variables used consist of independent variables, namely work loyalty and the dependent variable, namely employee performance. Based on the results of the study, it can be interpreted that work loyalty has a positive and significant effect on employee performance at PT.PLN Indonesia Power Kamojang POMU, which means that if work loyalty increases, the resulting employee performance will also increase. Important information from this study is that work loyalty affects performance, so companies need to pay attention to this.

Keywords: Work Loyalty, Employee Performance, PT. PLN Indonesia Power Kamojang POMU

Abstrak

Sumber daya manusia yang baik merupakan salah satu fungsi organisasi yang harus dimiliki agar kinerja organisasi atau perusahaan berjalan dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konseptualisasi loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada generasi Z di PT.PLN Indonesia Power Kamojang POMU. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuisioner, sampel dan populasi yang di gunakan adalah sebanyak 50 orang pegawai generasi Z dengan rentang usia 25-35 tahun. teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif, dimana metode ini bertujuan untuk menjelaskan atau menggambarkan sifat-sifat dari suatu keadaan objek penelitian. Penelitian ini menggunakan analisis uji regresi linear sederhana, uji asumsi klasik. Alat analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan SPSS. Variabel yang digunakan terdiri dari variabel bebas (independent) yaitu loyalitas kerja serta variabel terikat (dependent) yaitu kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN Indonesia Power Kamojang POMU yang berarti apabila loyalitas kerja meningkat maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan meningkat pula. Informasi penting dari penelitian ini bahwa loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja maka perusahaan perlu untuk memperhatikan mengenai hal ini.

Kata kunci : Loyalitas Kerja, Kinerja Pegawai, PT. PLN Indonesia Power Kamojang POMU

Corresponding author : ramayani.yusuf@poljan.ac.id

PENDAHULUAN

Di era globalisasi kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan fungsi dalam organisasi. (Wahyuni, 2020) Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berpenampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. (Sholihin & Arida, 2021) Kinerja mengukur seberapa besar kontribusi seseorang dalam menjalankan strategi organisasi, baik dalam konteks pencapaian tujuan tertentu yang terkait dengan tanggung jawab individu dan/atau dengan menunjukkan keahlian yang dianggap relevan dengan organisasi. (Purwati et al., 2022) Kinerja merupakan kemampuan dan kapasitas dari hasil akhir kerja yang dicapai oleh pekerja saat melakukan dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sedang dijalankannya. Kinerja merupakan cerminan dari tingkat pencapaian suatu program atau kegiatan atau kebijakan dalam menetapkan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang ditetapkan oleh perencanaan strategis suatu organisasi. Maka dalam kinerja ini dipengaruhi oleh beberapa hal

salah satunya adalah loyalitas pegawai. (Citra & Fahmi, 2019) perusahaan adalah sebuah badan usaha yang memiliki tujuan dalam melakukan aktivitas produksi produk atau jasa yang akan menjawab kebutuhan masyarakat dan harapannya akan memperoleh sebuah keuntungan di masa yang akan datang. (Amelia Alfanda, n.d.) Tujuan utama didirikannya sebuah perusahaan adalah sebagai upaya dalam memaksimalkan kekayaan dari pemegang saham dan hal tersebut dapat memaksimalkan nilai perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut diperlukan kerjasama yang kuat untuk menghasilkan tujuan perusahaan yang bersinergi, maka dari itu di perlukan kinerja pegawai terbaik yang dapat menunjang tujuan perusahaan. (Teuku Umar et al., n.d.) Untuk menghasilkan kinerja pegawai yang baik maka terdapat salah satu faktor loyalitas, loyalitas merupakan suatu kondisi sikap seseorang untuk tetap memegang teguh kesetiaan baik kepada perusahaan, atasan, maupun kepada rekan kerja. Menurutnya loyalitas kerja juga terlihat dari kurangnya tanggung jawab dan rasa memilik terhadap pekerjaan, hal ini ditunjukkan dengan adanya pegawai yang sering meninggalkan pekerjaan dan keluar kantor tanpa izin untuk bertemu seseorang sebelum menyelesaikan pekerjaan yang di berikan. Maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti apakah loyalitas karyawan akan memberikan dampak yang baik untuk kinerja

karyawan atau tidak. Loyalitas tumbuh dari diri karyawan itu sendiri, hal tersebut berasal dari kesadaran bahwa antara karyawan dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan, karyawan membutuhkan perusahaan sebagai tempat mencari penghidupan dan kebutuhan dalam kegiatan sosial, sedangkan perusahaan juga mempunyai kepentingan pada karyawan, khususnya karyawan yang dimiliki kontribusi yang besar terhadap perusahaan. (Taroreh & Uhing, 2019) sama halnya dengan perusahaan di PT. PLN Indonesia Power Karyawan merupakan tokoh sentral dalam organisasi maka dari itu peneliti ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh pada kinerja karyawan di PT. PLN Indonesia Power terhadap loyalitas kerja pada Generasi Z disana.

KAJIAN PUSTAKA

Loyalitas Kerja

Loyalitas adalah sikap yang ditunjukkan dengan pelayanan, akuntabilitas dan perilaku etis. Karyawan tidak akan pernah lepas dari loyalitas dan sikap kerja selama menjalankan tugas, memastikan bahwa mereka selalu bekerja dengan baik. Loyalitas karyawan dalam bisnis maupun di bidang lain sangat penting untuk keberhasilan organisasi itu sendiri, dan itu memberikan kesenangan besar bagi karyawan. Semakin besar tingkat loyalitas karyawan dalam suatu organisasi (Leily et al., n.d.) loyalitas kerja memberikan banyak manfaat bagi organisasi, termasuk retensi karyawan yang tinggi dan kinerja organisasi yang rendah. Penting untuk dicatat bahwa loyalitas kerja dapat mengarah pada tingkat perputaran karyawan yang tinggi dan kinerja organisasi yang rendah. Penting untuk dicatat bahwa loyalitas kerja bukanlah sesuatu yang mutlak, dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja, manajemen

yang efektif, pengakuan, penghargaan, dan kesempatan pengembangan karir. (Marzuki et al., 2022) ciri-ciri pegawai yang loyal yaitu mereka mampu bertanggung jawab terhadap tugas pekerjaan yang sedang diembannya sesulit apapun pekerjaannya, mau berkorban untuk kepentingan bersama atau organisasi, serta bernai menjadi dirinya sendiri dengan memiliki sikap percaya diri yang tinggi dan mampu menyelesaikan masalahnya, pegawai senantiasa menerima dengan lapang dada akan kritikan yang membangun dalam kinerjanya, selalu ikut terlibat dalam semua kegiatan yang diselenggarakan. (Leily et al., n.d.)

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui yang harus dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan suatu visi dan diemban suatu organisasi atau perusahaan yang serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. (Ardhi, 2021) Kinerja pegawai mengacu pada evaluasi hasil kerja dan kontribusi yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam konteks pekerjaannya. Ini mencakup sejauh mana pegawai mencapai tujuan, memenuhi harapan kerja, dan memberikan kontribusi yang efektif terhadap kesuksesan organisasi. (Setiawan, n.d.) dimensi dalam mengukur kinerja yaitu adalah jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan (*quantity of work*), kualitas kerja yang dicapai (*quality of work*), luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya (*job knowledge*), keaslian gagasan yang timbul (*creativity*), kesediaan untuk bekerja sama

dengan tim (*cooperation*) (Kurniasih et al., n.d.)

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, dimana penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan atau menggambarkan sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan objek penelitian yaitu mengenai pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada generasi milenial di PT.PLN Indonesia Power Kamojang POMU. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner terhadap pegawai generasi milenial di 3 divisi kerja disana. Responden berjumlah 50 orang yang merupakan karyawan di perusahaan tersebut. Penyebaran kuisioner dilakukan pada bulan Maret 2023. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Uji analisis data menggunakan uji regresi dan korelasi untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antar variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas merupakan system pengujian untuk menggambarkan indicator serta mengetahui apakah kuisioner yang disebarkan oleh peneliti valid atau tidak. Item yang diuji menggunakan Uji Koreasi pearson dengan menggunakan software SPSS 25. Item pertanyaan dari variabel X dan Y dapat dikatakan valid jika nilai r mempunyai nilai signifikansi $> r$ tabel sehingga layak digunakan untuk memperoleh data penelitian.

Tabel 1. Uji Validitas

	<i>Corrected item total correlation</i>	r Tabel (0,05;48)	Keputusan
Item_1	0,811	0,2788	Valid
Item_2	0,821	0,2788	Valid
Item_3	0,711	0,2788	Valid
Item_4	0,807	0,2788	Valid
Item_5	0,82	0,2788	Valid
Item_6	0,8	0,2788	Valid
Item_7	0,841	0,2788	Valid
Item_8	0,887	0,2788	Valid
Item_9	0,81	0,2788	Valid
Item_10	0,784	0,2788	Valid

Sumber : penulis (2023)

Data hasil uji validitas diketahui terdapat 10 item yang dinyatakan valid dengan r hitung $> r$ tabel. Maka hal ini layak digunakan untuk memperoleh data penelitian. Sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan alat ukur untuk menguji variabel yang sama akan menghasilkan data yang reliabel (dapat dipercaya). Uji reliabilitas menggunakan formulasi koefisien Alpha (*Cronbach Alpha*) (Teuku Umar et al., n.d.) Berdasarkan hasil uji reabilitas variabel dengan menggunakan software SPSS 25, maka dihasilkan data sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Reabilitas

cronbach's Alpha	Part 1	Value	0,904
		N of items	5
	Part 2	value	0,924
		N of items	5 ^b
		Total N of items	10
Correlation between forms			0,915
Spearman equal length			0,956
Bown unequal length			0,956
Split-Half Coefficient			0,955

Sumber : penulis (2023)

Berdasarkan hasil output *Reability statistic* diperoleh nilai *Guttman Split Half Coefficient* sebesar $0,955 > 0,2788$ (r tabel) maka keputusannya alat ukur dikatakan reliabel.dengan demikian instrument penelitian

tersebut dikatakan dapat digunakan untuk meneliti data-data yang sama pada kondisi yang relative sama, dengan keuntungan hasil penelitian dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi variabel residual ememiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji non-parametrik Kolmogrov –smirnov dengan dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,18371038
Most Extreme Differences	Absolute	,145
	Positive	,114
	Negative	-,145
Kolmogorov-Smirnov Z		1,028
Asymp. Sig. (2-tailed)		,241

Sumber : Penulis (2023)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji Kolmogrov-Smirnov memiliki nilai signifikasi sebesar 0,241 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan nilai residua terdistribusi normal.

Uji Korelasi

Uji autokorelasi merupakan analisis statistic yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada dalam model regresi linear.

Tabel 4. Uji Korelasi

Correlations			
		Kinerja	Loyalitas
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.435
	Loyalitas	.135	1.000

Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.175
	Loyalitas	.175	.
N	Kinerja	50	50
	Loyalitas	50	50

Sumber : Penulis (2023)

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0,435 setelah diketahui hubungannya adalah cukup kuat karena berada pada interval 0,40 – 0,599.sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat hubungan loyalitas terhadap kinerja karyawan mrmiliki tingkat hubungan yang cukup kuat.

Uji Regresi

Uji regresi merupakan pengujian untuk mengetahui arah dari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah memiliki hubungan positif atau negatif serta untuk memprediksi variabel memiliki kenaikan atau penurunan.

Tabel 5. Uji Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.542	2.202		9.327	.000
	Loyalitas	.091	.097	.135	.944	.350

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Penulis (2023)

Berdasarkan data diatas didapat persamaan $Y = 20,542 + 0,091X$, artinya nilai konstanta sebesar 20,542 menunjukkan bahwa pada saat loyalitas bernilai 0 maka kinerja karyawan akan tetap bernilai 20,542. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,354 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya jika loyalitas kerja ditingkatkan maka itu akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.91.

Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel *independent* menjelaskan variabel *dependent*.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.135 ^a	.018	.202	2.206

a. Predictors: (Constant), Loyalitas

Sumber : Penulis (2023)

Berdasarkan data diatas, terlihat bahwan nilai *adjusted R square* nya sebesar 0,202 atau sebesar 20,2% pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan data-data yang sudah diolah maka yang sudah diolah/dianalisis dengan metode yang telah ditetapkan maka semakin tinggi loyalitas , maka semakin mudah dalam meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Maka dari itu loyalitas haruslah diperhatikan oleh perusahaan karena menjadi faktor penting di suatu perusahaan, loyalitas dapat digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetian terhadap pekerjaannya, jabatan serta prestasi kerjanya. (Sholihin & Arida, 2021) Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka diketahui bahwa terdapat pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil dari koefisien determinasi diperoleh 20,2% pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan serta hubungannya yang cukup kuat yaitu sebesar 0,435 lalu memiliki arah hubungan positif searah yaitu jika loyalitas naik maka kinerja karyawan pun akan naik. Hasil penelitian membuktikan bahwa pada PT.PLN Indonesia Power Kamojang POMU terdapat pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan terutama pada generasi milenial karena berdasarkan informasi dari

data kuisoner rata-rata generasi milenial pada perusahaan tersebut memiliki tingkat loyalitas yang rendah jika faktor –faktor yang meningkatkan rasa loyalitas tersebut tidak terpenuhi hal ini berdampak pada kinerja karyawan. Maka dari itu PT.PLN Indonesia Power Kamojang POMU harus senantiasa menciptakan komunikasi yang efektif, memperhatikan kesejahteraan serta menyediakan fasilitas-fasilitas yang diinginkan oleh karyawan generasi milenial, menjaga keselamatan dan kesehatan kerja, dan memberikan kenyamanan bagi karyawan sehingga rasa loyalitas tersebut akan ada dalam diri setiap karyawan khususnya karyawan generasi milenial.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang berkaitan dengan loyalitas dan kinerja pegawai pada PT.PLN Indonesia Power Kamojang POMU dapat ditarik kesimpulan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN Indonesia Power Kamojang POMU yang berarti apabila loyalitas kerja meningkat maka kinerja karyawan yang dihasilkan pun akan meningkat. Indikator yang digunakan dalam penyebaran kuisoner bersifat valid dan reliabel, loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan memiliki korelasi yang cukup kuat yaitu sebesar 0,435, nilai *Adjusted R square* nya sebesar 0,202 atau sebesar 20,2% pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan, ada beberapa saran yang peneliti sampaikan yang diharapkan mampu memberikan solusi ataupun manfaat bagi perusahaan yaitu agar perusahaan lebih memperhatikan apa yang dibutuhkan dan diinginkan karyawan khususnya generasi milenial agar karyawan memberikan loyalitas

nya kepada perusahaan sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat, juga untuk memperhatikan pelatihan juga pengembangan karyawan sebagai bentuk perhatian perusahaan kepada karyawan, sehingga karyawan akan merasa mereka diperhatikan sehingga nanti kinerja nya meningkat. Penulisan kesimpulan dan saran ditulis dalam bentuk paragraf mengalir.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia Alfanda, F. (n.d.). *PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI, LOYALITAS KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAHA KHARISMA Firdaus Marsahala Sitohang Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.
- Ardhi, A. F. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Up2b Sumbagut. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis [JIMEIS]*, 1, 1–12.
<http://repository.umsu.ac.id/bitstream/123456789/16034/1/SKRIPSI CICI AYUNDA PUTRI.pdf>
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Kurniasih, I. W., Bastian, Z., & Setiadi, H. (n.d.). *PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI GH UNIVERSAL HOTEL BANDUNG*. 2(1).
- Kartikaningsih, D., Surip, S., Simanjuntak, R., Sumarsid, S., & Gunardi, G. (2023). Pengaruh Kepercayaan Pelanggan Dan Citra Perusahaan Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada Bagian Pergudangan PT Agung. *Jurnal Sekretaris dan Administrasi Bisnis*, 7(2), 167-175.
- Leily, N., Manajemen, N. P., Ekonomi, F., Al, U., & Labuhanbatu, W. (n.d.). *ANALISIS LOYALITAS KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN LABUHANBATU*.
- Marzuki, A., Ahmadi, S., & Fakhruddin, D. (2022). Dampak Pengembangan Karir dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas Kerja sebagai Variabel Intervening. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 1364.
<https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.704>
- Purwati, T., Azzam Pasha Achmad, F., Hamid, E., Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tribuana, P., & Studi Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tribuana, P. (2022). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. MAYORA INDAH Tbk* (Vol. 3, Issue 2).
- Setiawan, J. (n.d.). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT ABANG KABUPATEN KARANGASEM I Made Budiarta (1) , I Gusti Agung Ngr Gd Eka Teja Kusuma (2) , I Wayan Gede Antok*.
- Sholihin, U., & Arida, R. W. (2021). JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN) Mediation Impact of Work Loyalty on Environment, Motivation, Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*,

8(1).

<https://doi.org/10.31289/jkbn.v7i2.5532>

Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2019). Faktor-faktor.... *671 Jurnal EMBA*, 7(1), 671–680.

Teuku Umar, J., Baja, L., Batam-Indonesia, K., Elfina, R., & Permatasari, D. (n.d.). *UNIVERSITAS IBNU SINA (UIS) PENGARUH DIKLAT, DISIPLIN KERJA, DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN SEKRETARIAT DAERAH PEMERINTAH KOTA (PEMKO) BATAM.*

Wahyuni, D. (2020). PENGARUH LOYALITAS, KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO HUMAS DAN KEPROTOKOLAN SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA. *Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, 2(1).