



Pengaruh Kualitas Sdm, Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Loyalitas Di Kecamatan Tarumajaya Bekasi Utara

Putri Mutia

putrimutia.sk@gmail.com

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Ery Teguh

ery.teguh@ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Fahmi Sahlan

fahmi.sahlan@dsn.ubharajaya.co.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi penulis: *putrimutia.sk@gmail.com*

Abstract. *This research aims to determine the influence of human resource quality, workload and communication on employee loyalty in Tarumajaya District, Bekasi Regency. The objects of this research are employees in Tarumajaya District, Bekasi Regency. This research uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis, to test and prove the research hypothesis using the SPSS version 22 application. The population in this research is employees of Tarumajaya District, Bekasi Regency, totaling 53 respondents. Research shows that HR Quality, Workload and Communication together have a positive and significant effect on Employee Loyalty. By testing the coefficient of determination, a value of 0.838 was obtained, which means 83.8%. The Employee Loyalty variable can be explained by the HR Quality, Workload and Communication variables while the remaining 16.2% is explained by other variables.*

Keywords: *Quality of Human Resources, Workload, Communication, Employee Loyalty*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kualitas SDM , Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Loyalitas Pegawai Di Kecamatan Tarumajaya Kabupaten Bekasi. Objek dalam penelitian ini adalah pegawai di Kecamatan Tarumajaya Kabupaten Bekasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 22. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Kecamatan Tarumajaya Kabupaten Bekasi sebanyak 53 responden. Penelitian menunjukkan bahwa Kualitas SDM, Beban Kerja Dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai . Dengan pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,838 yang berarti 83,8%. Variabel Loyalitas Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kualitas SDM , Beban Kerja dan Komunikasi sedangkan sisanya sebesar berarti 16,2% dijelaskan oleh variabel lain. Komunikasi telah diperoleh hasil nilai $36.055 > 3.18$ yaitu nilai F hitung lebih besar dari F tabel.

Kata kunci: Kualitas Sumber Daya Manusia, Beban Kerja, Komunikasi, Loyalitas Pegawai

LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia merupakan pemimpin, pemikir dan perencana dalam suatu organisasi sehingga menjadi aspek yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi Peran SDM semakin meluas dan lebih strategis dari sekedar manajemen dan operasional. Menurut Hasibuan (Aziz Rivai & Dwi Setya Nugrahini, 2022), mengemukakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat..

Loyalitas pegawai sangat diperlukan dalam setiap organisasi dan perusahaan, karena semakin loyal pegawai maka kinerjanya secara keseluruhan akan semakin baik. Sebaliknya, pegawai yang mempunyai loyalitas rendah terhadap organisasi atau perusahaannya akan mempunyai kinerja yang buruk. Banyak faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan.

Salah satu faktor tersebut yang menjadi perhatian yaitu Kualitas SDM, beban kerja dan komunikasi dimana ketiga faktor tersebut akan dijadikan panduan terkait loyalitas kerja. Dibalik adanya loyalitas terhadap pekerjaan pastinya ada alasan dan tujuan tertentu yang hendak dicapai oleh para pekerja, diantara berbagai keinginan yang akan diperoleh pekerja pastinya yang paling utama adalah Kualiatas SDM.

Faktor lain yg berpengaruh loyalitas adalah yaitu beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja sekumpulan tugas/ pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu 1 tahun) dan norma waktu (waktu yang wajar dan nyata-nyata dipergunakan secara efektif dengan kondisi normal oleh seorang pemangku jabatan untuk menyelesaikan pekerjaan). Menurut (Eristaria et al., 2020)), Selain itu juga Komunikasi juga faktor yang memengaruhi loyalitas seorang pegawai. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Komunikasi dapat membantu anggota organisasi dalam mencapai tujuan individu dan juga organisasi Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari terjalannya komunikasi yang baik. konsep hubungan ini menurut (Lailatul Mufidah, 2021)

KAJIAN TEORITIS

Loyalitas Pegawai

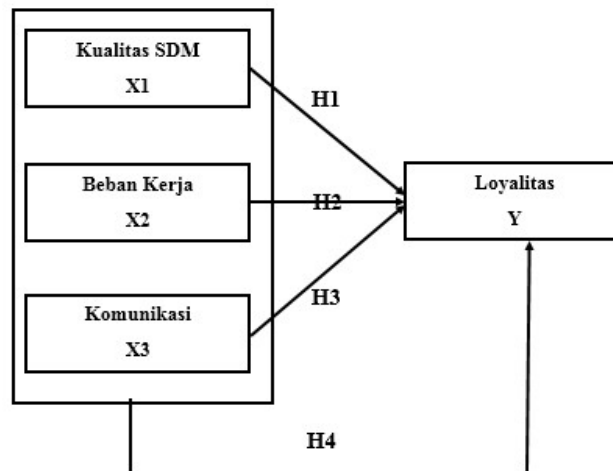
(Suryani Ratna dan Rudi, 2020) menyatakan bahwa loyalitas pegawai dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para Pegawai dalam suatu perusahaan itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. (Eristaria et al., 2020),

Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (Edi Setiawan, 2022), mengemukakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat”. (Ananda Lubis et al., 2019) juga menyatakan bahwa kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi Pelaksanaan pekerjaan secara efektif akan meningkatkan kinerja Pegawai yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan

Beban Kerja

Beban kerja menurut (Eristaria et al., 2020) adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/ unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja (sekumpulan tugas/ pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu 1 tahun) dan norma waktu (waktu yang wajar dan nyata-nyata dipergunakan secara efektif dengan kondisi normal oleh seorang pemangku jabatan untuk menyelesaikan pekerjaan).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori tersebut dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh kualitas SDM terhadap Loyalitas pegawai

H2 : Terdapat pengaruh beban kerja terhadap loyalitas pegawai

H3 : Terdapat pengaruh komunikasi terhadap terhadap loyalitas pegawai

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini menggunakan metode Penelitian kuantitatif , menurut Robert Donmoyer((Rudini, 2017) adalah pendekatan- pendekatan terhadap kajian empiris untuk mengumpulkan, menganalisa, dan menampilkan data dalam bentuk numerik dari pada naratif. Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu didalam kehidupan manusia yang dinamakannya sebagai variabel. Karena dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui ke validan atau kesesuaian yang digunakan peneliti dalam mengukur data penelitian dari para responden. Kuesioner akan dikatakan valid apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan yang terdapat dalam angket atau kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil. Penguji validitas menggunakan SPSS versi 22 for windows dengan Metode Person Correlation yaitu mengkorelasikan tiap item dengan skor total item kuesioner. Pengambilan keputusan validitas sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dinyatakan valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid

Tabel 4.3 Uji Validitas Kualitas SDM (X1)

Item	R _{hitung}	R _{tabel}	Kondisi	Kriteria
1	0,832	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0.763	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,627	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

4	0,697	0.278	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
5	0,608	0.278	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
6	0,719	0.278	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
7	0,727	0.278	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
8	0,777	0.278	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari seluruh pernyataan X1 lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa 8 pernyataan dari variabel Kualitas SDM ini dinyatakan valid.

Tebel 4.4 Uji Validitas Beban Kerja (X2)

Item	R _{hitung}	R _{table}	Kondisi	Kriteria
1	0,697	0.278	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
2	0,718	0.278	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
3	0,782	0.278	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
4	0.843	0.278	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari seluruh pernyataan X2 lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa 4 pernyataan dari variabel Beban Kerja ini dinyatakan valid.

Tebel 4.5 Uji Validitas Komunikasi (X3)

Item	R _{hitung}	R _{table}	Kondisi	Kriteria
1	0.729	0.278	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
2	0,790	0.278	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
3	0,813	0.278	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari seluruh pernyataan X3 lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa 3 pernyataan dari variabel Komunikasi ini dinyatakan valid.

Tebel 4.6 Loyalitas Pegawai (Y)

Item	R _{hitung}	R _{table}	Kondisi	Kriteria
1	0,585	0.278	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
2	0.591	0.278	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
3	0,628	0.278	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
4	0,681	0.278	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
5	0,736	0.278	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
6	0,740	0.278	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
7	0,780	0.278	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari seluruh pernyataan Y lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa 7 pernyataan dari variabel Beban Kerja ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan instrument reliabel bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek dalam menghasilkan data yang sama. Maka uji reliabilitas berguna untuk memperhatikan tingkat kepercayaan hasil pengukuran atas suatu alat ukur. Rumus statistic yang digunakan adalah Alpha Cronbach dengan menggunakan. program SPSS versi 22. Formula

statistic ini dipilih karena data uji coba instrument penelitian yang diperoleh dalam bentuk data interval.

Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Kualitas SDM (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	8

Hasil uji reliabilitas diatas bahwa data yang diperoleh reliabel denga hasil alpha cronbach's sebesar 0,867 menunjukan angka yang memenuhi ketentuan. Nilai ini sudah lebih besar dari 0,60 maka hasil dari kuesioner variabel X1 memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Beban Kerja (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
,759	4

Hasil uji reliabilitas diatas bahwa data yang diperoleh reliabel denga hasil alpha cronbach's sebesar 0,759 menunjukan angka yang memenuhi ketentuan. Nilai ini sudah lebih besar dari 0,60 maka hasil dari kuesioner variabel X2 memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Komunikasi (X3)

Cronbach's Alpha	N of Items
,673	3

Hasil uji reliabilitas diatas bahwa data yang diperoleh reliabel denga hasil alpha cronbach's sebesar 0,673 menunjukan angka yang memenuhi ketentuan. Nilai ini sudah lebih besar dari 0,60 maka hasil dari kuesioner variabel X3 memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Loyalitas Pegawai (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
,803	7

Hasil uji reliabilitas diatas bahwa data yang diperoleh reliabel denga hasil alpha cronbach's sebesar 0,803 menunjukan angka yang memenuhi ketentuan. Nilai ini sudah lebih besar dari 0,60 maka hasil dari kuesioner variabel Y memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Uji Asumsi Klasi

Uji Normalitas

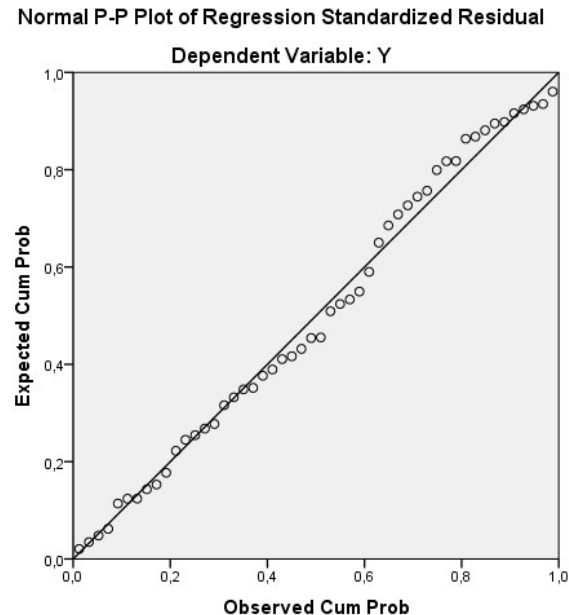
Uji normalitas untuk memperlihatkan bahwa sampel diambil dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Untuk melihat data berdistribusi normal dibawah ini memperlihatkan normal porbability plot pada scatter plot berdistribusi normal berikut ini:

Tabel 4.11 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,79855362
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,066
	Negative	-,071
Test Statistic		,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Hasil dari nilai diatas signifikan menunjukan residul $0,200 > 0.05$ hasil ini menunjukan bahwa penelitian telah berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dengan menggunakan program SPSS versi 22 dengan model P-Plot sebagai berikut:

Gambar 4.1 P-Plot Uji Normalitas

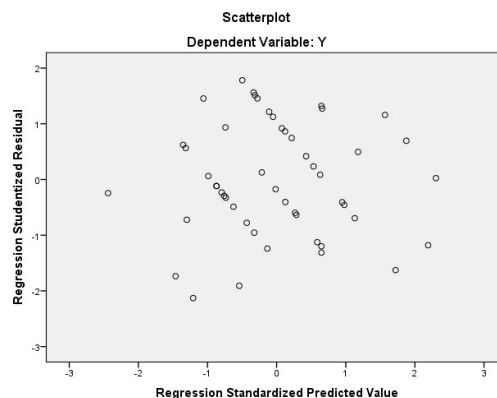


Hasil dari gambar diatas data menyebar disekitar garis diagonal, yang berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dapat disimpulkan bahwa penelitian menunjukan telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menguji sama atau tidak varian dari resudel dari observasi yang satu dengan observasi lain untuk pengamatan pada model regresi. Jika resudel mempunyai varians yang sama maka terjadi homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Maka dari sample 50 responden akan diuji heteroskedastisitas dengan metode glejser dan metode scatterplot sebagai berikut:

Gambar 3.2 Uji Heteroskedastisitas



Dapat dilihat pada gambar diatas nilai nilai signifikan variabel X1, X2 dan X3 masing-masing diatas nilai 0.05 dan penelitian ini dapat dikatakan tidak terdapat heterokedastisitas. Dan pola scatterplot menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0 maka data tidak terjado gejala heteroskedastisitas dan uji heteroskedastisitas sudah terpenuhi.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan perhitungan analisis regresi liniear berganda yang dilakukan berganda melalui statistik dengan menggunakan SPSS statistic 22 maka diperoleh hasil berikut ini:

Tabel 4.13 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,113	,943		34,068	,000
	X1	,112	,024	,513	4,610	,000
	X2	,190	,058	,381	3,305	,002
	X3	,556	,066	,712	8,430	,000

Bahwa setiap kenaikan satu satuan dari Kualitas SDM, maka akan meningkatkan Loyalitas Pegawai sebesar 0.112. Satu satuan dari Beban Kerja maka akan meningkatkan Loyalitas Pegawai sebesar 0,190. Dan satu satuan dari Komunikasi maka akan meningkatkan Loyalitas Pegawai sebesar 0,556.

$$32,113 + 0,112 X2 + 0,190 X2 + 0,556 X3$$

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t pada dasarnya digunakan untuk mengetahui variabel independen terhadap dependen, seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Dibawah ini merupakan tabel hasil uji t, sebagai berikut:

Tabel 4.14 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,113	,943		34,068	,000
	X1	,112	,024	,513	4,610	,000
	X2	,190	,058	,381	3,305	,002
	X3	,556	,066	,712	8,430	,000

Berdasarkan pada nilai t-tabel dengan jumlah responden sebanyak 50, dan nilai signifikansi sebesar 5% atau $0,05 / 2 = 0,025$; maka diperoleh dari rumus $df = (n-k)$, $df (50-2 = 48)$ menunjukkan nilai t-tabel adalah 2.01063.

Hasil dari tabel diatas nilai variabel Kualitas SDM memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 nilai ini kurang dari 0,05, nilai hitung 4,610 lebih besar dari t-tabel 2.01063, maka variabel Kualitas SDM berpengaruh terhadap variable Loyalitas Pegawai.

Hasil dari tabel diatas nilai variabel Beban Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002 nilai ini kurang dari 0,05, nilai hitung 3,305 lebih besar dari t-tabel 2.01063, maka variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap variable Loyalitas Pegawai. **Uji F**

Uji F untuk mengetahui apakah signifikan pengaruh semua variabel bebas secara bersama terhadap variabel terikat. Hasil ini untuk membuktikan kebenaran hipotesis digunakan uji disribusi F dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F variabel.

Tabel 4.15 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73,473	3	24,491	36,055	,000 ^b
	Residual	31,247	46	,679		
	Total	104,720	49			

Dari hasil tabel diatas dapat diketahui jika diperoleh nilai F hitung sebesar $36.055 > 3.18$ (F tabel) dengan nilai sg $0,000 < 0,05$ nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka dari itu H_0 ditolak H_a diterima, artinya bahwa secara simultan Kualitas (X1), Beban Kerja (X2) dan Komunikasi (X3) berpengaruh secara signifikansi terhadap Loyalitas Pegawai (Y).

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan sebanyak 50 responden pegawai di Kecamatan Tarumajaya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas sdm, beban kerja, dan komunikasi terhadap loyalitas pegawai. Dapat dijelaskan melalui pembahasan sebagai berikut:

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Loyalitas Pegawai

Berdasarkan hasil uji analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukan nilai t-hitung sebesar $4,610 > 2.01063$ t-tabel dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini variabel Kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai, dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai

Berdasarkan hasil uji analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukan nilai t-hitung sebesar $3.305 > 2.01063$ t-tabel dan signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini variable Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai, dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima

Pengaruh Komunikasi Terhadap Loyalitas Pegawai

Berdasarkan hasil uji analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukan nilai t-hitung sebesar $8.430 > 2.01063$ t-tabel dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini variabel Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai, dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan ditulis secara singkat yaitu mampu menjawab tujuan atau permasalahan penelitian dengan menunjukkan hasil penelitian atau pengujian hipotesis penelitian, **tanpa** mengulang pembahasan. Kesimpulan ditulis secara kritis, logis, dan

jujur berdasarkan fakta hasil penelitian yang ada, serta penuh kehati-hatian apabila terdapat upaya generalisasi. Bagian kesimpulan dan saran ini ditulis dalam bentuk paragraf, tidak menggunakan penomoran atau *bullet*. Pada bagian ini juga dimungkinkan apabila penulis ingin memberikan saran atau rekomendasi tindakan berdasarkan kesimpulan hasil penelitian. Demikian pula, penulis juga sangat disarankan untuk memberikan ulasan terkait keterbatasan penelitian, serta rekomendasi untuk penelitian yang akan datang.

KESIMPULAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dengan judul “Pengaruh Kualitas SDM, Beban kerja dan Komunikasi Terhadap Loyalitas Pegawai” dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kualitas SDM terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas pegawai Kecamatan Tarumajaya.
2. Beban Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai di Kecamatan Tarumajaya.
3. Komunikasi berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Loyalitas Pegawai
4. Kualitas SDM, Beban kerja dan Komunikasi secara simultan serta terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Setia Asih Kecamatan Tarumajaya.

DAFTAR REFERENSI

- Akbar Rizky. (2013). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen* |, 1(4), 1223–1231.
- Amhas, M. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Pelayanan Dan Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Makassar 01 Selatan. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 122–136.
- Ananda Lubis, F. R., Junaidi, J., Lubis, Y., & Lubis, S. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Efektifitas Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Pelaksana Di Pt. Perkebunan Nusantara Ii (Persero). *Jurnal Agrica*, 12(2), 103. <https://doi.org/10.31289/agrica.v12i2.2866>
- Aziz Rivai, & Dwi Setya Nugrahini. (2022). Pengaruh Upah Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Para Pekerja Buruh Tani Dusun Pandean, Desa Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun. *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*, 2(1), 1–22. <https://doi.org/10.21154/niqosiya.v2i1.671>

- Budiyarti, N., Ilham, I., & Haryadi, W. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Guru. *Pendekar: Jurnal Pendidikan Berkarakter*, 6(3), 222-228.
- Dewi, N. A., Ulya, B., Siregar, S. A., & Harahap, J. M. (2020). Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Pada PT Milano Kebun Marbau Labuhanbatu Utara. *Kapital: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 65-81.
- Edi Setiawan. (2022). *Skripsi Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pengrajin Batu Bata Di Kecamatan Bangunrejo Kabupaten Lampung Tengah*. 243.
- Eristaria, N. I., Irawan, J., & Wening, N. (2020). Hubungan Kompetensi, Beban Kerja, Dan Loyalitas Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 7(1), 75–83. <https://doi.org/10.32477/jrm.v7i1.189>
- Gandung, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja dan Perilaku Berorganisasi*. Serang: CV. AA Rizky