

Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep

Syuhriany *, Mashur Razak *, Herry Sugeng Waluyo *
Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia

Dikirim: 05/11/2021

Direvisi: 06/06/2022

Diterima: 02/04/2022

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir secara parsial dan simultan terhadap loyalitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey. Penelitian dilakukan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan September 2019 sampai dengan November 2019. Populasi penelitian adalah semua pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep yang berjumlah 48 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 48 orang pegawai. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (multiple regression analysis).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep, dengan $t_{hitung} = 2,503, 3,040 \text{ dan } 2,231 > t_{tabel} = 2,011$., 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir secara bersama-sama (simultan) terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep, dimana $F_{hitung} = 3,012 > F_{tabel} = 2,81$., dan 3) Variabel komitmen organisasi yang paling dominan terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep dilihat dari nilai determinasi yang paling besar yaitu 0,599.

Kata kunci: *kepuasan kerja, komitmen organisasi, pengembangan karir dan loyalitas*

PENDAHULUAN

Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut maka sumber daya manusia perlu diberi dorongan yang cukup agar dapat termotivasi perlu diberikan penghargaan berupa pengembangan karir, promosi dan pemberian bonus yang dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan loyal terhadap perusahaan.

Secara duniawi, kehidupan yang serba sulit membuat orang harus bekerja keras. Karena kerja merupakan kesempatan untuk mengembangkan diri, yang berarti melalui bekerja dapat membuat sesuatu yang bernilai, yang bermanfaat bagi diri sendiri, anggota keluarga, masyarakat, bangsa dan negara serta bagi Tuhan Pencipta kita. Kerja juga merupakan satu-satunya cara untuk memperbaiki standar hidup, akibatnya kerja diapandang sebagai pusat kehidupan yang menarik dan tujuan yang diinginkan dalam hidup, yang pada akhirnya mereka menyukai dan mendapatkan kepuasan. Biasanya orang-orang dengan sikap kerja ini memiliki loyalitas yang kuat terhadap organisasi. Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai yang loyal terhadap perusahaan adalah pegawai yang mempunyai kemauan yang bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemampuan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan, pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta pegawai dalam perusahaan. Agar terjadinya loyalitas kepada pekerjaan menurut Poerwopoespito (2014) tercermin pada sikap pegawai yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Sikap pegawai sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung di tempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Untuk pencapaian loyalitas biasanya pegawai akan terpenuhi terlebih dahulu kepuasan kerjanya di dalam perusahaan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual, sedangkan masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Sampai saat ini kepuasan kerja diyakini berpengaruh langsung dengan kinerja pegawai, yang pada gilirannya akan berpengaruh juga pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Para pemimpin organisasi harus memberikan perhatian serius terhadap kepuasan kerja pegawai yang dipimpinnya, karena kepuasan kerja memiliki mata rantai dengan sumber daya manusia organisasi, kinerja organisasi, dan keberlangsungan hidup organisasi itu sendiri.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Penelitian ini akan dilakukan pada pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep. Waktu penelitian 3 (tiga) bulan. Populasi dalam penelitian ini adalah 48 orang. Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk menyelidiki mengenai pengaruh variabel kepuasan kerja, tingkat komitmen organisasi, pengembangan karir terhadap loyalitas kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep, sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda (Multiple Regression Analysis).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu : Uji t (Pengujian secara parsial), Uji F (Pengujian secara simultan) dan Pengujian yang paling dominan. Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data SPSS Ver. 15., yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS ver. 15 yang tertuang dalam Tabel 1 berikut :

Tabel 1. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	5,819	1,405	4,142	,002
X1	,448	,179	2,503	,023
X2	,599	,197	3,040	,011
X3	,386	,173	2,231	,027

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 15 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel Kepuasan Kerja (X₁) dengan nilai $t_{hitung} 2,503 > t_{tabel} 2,011$
- Variabel Komitmen Organisasi (X₂) dengan nilai $t_{hitung} 3,040 > t_{tabel} 2,011$
- Variabel Pengembangan Karir (X₃) dengan nilai $t_{hitung} 2,231 > t_{tabel} 2,011$

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir, apakah dari keempat variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver. 15 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 2 berikut :

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,138	3	4,713	3,012	,035 ^a
	Residual	268,341	44	6,099		
	Total	282,479	47			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 3,012, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 3,012$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,81$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pengujian Secara Dominan

Berdasarkan koefisien determinasi (R^2) secara parsial yang paling besar yaitu 0,599, maka variabel komitmen organisasi (X_2) yang paling dominan berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep.

Sedangkan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dapat dilihat berdasarkan koefisien determinasi (R^2 atau *R square*), dimana nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,543 atau 54,3 %. Hal ini berarti bahwa 0,543 atau 54,3 % variasi dari loyalitas kerja mampu dijelaskan oleh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan pengembangan karir. Sedangkan 45,7% variasi dari loyalitas kerja disebabkan oleh unsur-unsur lain yang berasal dari luar variabel yang diteliti. Variabel lain yang dimaksud adalah keterampilan, profesionalisme, koodinasi dan lain sebagainya.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Loyalitas kerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 15 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep dengan variabel kepuasan kerja (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 2,503 > t_{tabel} 2,011$

Robbins (2013) mendefenisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan,

peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa, walaupun balas jasa itu penting. Sedangkan kepuasan kerja di luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, sehingga karyawan akan diterima dari hasil kerjanya, sehingga karyawan tersebut dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja di luar pekerjaan akan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya.

Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Loyalitas kerja Pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 15 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep dengan variabel komitmen organisasi (X₂) dengan nilai $t_{hitung} 3,040 > t_{tabel} 2,011$

Robbins dan Judge (2012) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Begitu juga dengan Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 2013) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Lincoln (dalam Sopiah, 2013) komitmen organisasi mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota dan kemauan anggota pada organisasi. Blau dan Boal (dalam Sopiah, 2013) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi.

Steers (dalam Sopiah, 2013) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaannya. Dengan demikian komitmen organisasi merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari keanggotaan formal karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Luthans (2011) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan dan kemajuan yang berkelanjutan.

Pengaruh Pengembangan karir terhadap Loyalitas kerja Pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 15 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga

Berencana Kabupaten Pangkep dengan variabel pengembangan karir (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 2,231 > t_{tabel} 2,011$

Perubahan pesat dalam tatacara melaksanakan pekerjaan memerlukan keterampilan dan kemampuan baru dari seluruh karyawan di semua tingkat dan bagian. Perubahan-perubahan strategi bisnis dimasa mendatang menuntut dilakukannya pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja yang ada serta demi mengantisipasi kebutuhan dimasa depan. Usaha pengembangan karyawan menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi.

Mondy (2013) mendefenisikan pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Pengembangan karir formal berperan penting untuk memelihara angkatan kerja yang termotivasi dan berkomitmen.

Secara individual setiap karyawan harus mengembangkan dirinya dalam rangka karirnya lebih lanjut. Moekijat (2012) menyatakan bahwa kriteria-kriteria yang dijadikan acuan untuk pengembangan karir meliputi : prestasi kerja, penyingkapan, permintaan berhenti, kesetiaan terhadap organisasi, penasihat dan sponsor, orang-orang bawahan yang penting, kesempatan untuk maju.

Pengaruh Kepuasan kerja, Komitmen organisasi dan Pengembangan karir terhadap Loyalitas kerja pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 3,012, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 3,012$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,81$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda yang tampak pada tabel diatas, nampak bahwa F hitung lebih besar dari pada F tabel ($3,012 > 2,81$), dengan probabilitas terjadinya kesalahan F hitung yaitu sebesar 0,035 atau lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$). Sesuai dengan kriteria yang telah disebutkan terdahulu yaitu probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep.

Hasibuan (2015) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten

- Pangkep, dengan $t_{hitung} = 2,503, 3,040$ dan $2,231 > t_{tabel} = 2,011$. Tolak H_0 , Terima H_1 . sehingga kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir secara bersama-sama (simultan) terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep, dimana $F_{hitung} = 3,012 > F_{tabel} = 2,81$. Tolak H_0 , Terima H_1 , sehingga kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep.
 3. Variabel komitmen organisasi yang paling dominan terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pangkep dilihat dari nilai determinasi yang paling besar yaitu 0,599.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, M. S. (2022). Organizational Commitment, Competence on Job Satisfaction and Lecturer Performance: Social Learning Theory Approach. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 40-56.
- Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Propinsi Bali, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* vol.6 No.2 Agustus 2012
- Anggita Fatimah, Budiman Notoatmodjo, M.Sc, Ph.D, Analisis Pengaruh Keselamatan, Kesehatan dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Hero Supermarket Tbk Jakarta, *Jurnal Binus University*, Jakarta, 11480
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 94-103.
- Chen, Pih-Shuw (2011), The Relation Between Learner Motivation And Satisfaction With Management Training, *International Journal of Management* 28,1 (Mar 2011):77-90,198
- Chen, Tser-Yieth (2014), A Study of Career Needs, Career Development Program, Job Satisfaction and Turnover Intention of R & D Personel, *Career Development International* 9. 4/5 (2014), 424-437
- Davis, K. (1988). *Ypetmede Ysan davranypy : Orgusel Davranpy*. 3 rded. New York: McGraw-Hill.
- Dawn S. Carlson, Nancy Lipton and Samuel Seaman (2011), The Impact of Human Resource Practices and Compensation Design on Performance, *Journal of Small Business Management*, 44 (4), PP 531-543
- Dessler, Garry, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh, Jilid 2, Jakarta, Penerbit Indeks

- Ghozali, Imam, 2013, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi ketiga, Semarang :Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2011. *Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, James L, Ivancevich, Jhon M, Donnelly, dan Jame H, Jr, 1997, *Organization*, jilid I (Alih Bahasa Djakarsih), Jakarta:Penerbit Erlangga
- Hajjali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57-69.
- Hajjali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. (2022). The Effect of Supervision, Compensation, Character on Work Discipline. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 70-85.
- Heslina, H., & Syahrini, A. (2021). The influence of information technology, human resources competency and employee engagement on performance of employees. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(1), 01-12.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 104-116.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 104-116.
- Kessi, A. M. P., Suwardi, W. Z., Mukhtar, A., Asmawiyah, A., & AR, D. P. (2022). Islamic Leadership, Emotional Intelligence, and Spiritual Intelligence on Passion of Work and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 15-26.
- Mawardi, M. C. (2022). Alternative Work Arrangements, Work Environment, and Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 27-39.
- Megawaty, M., Hamdat, A., & Aida, N. (2022). Examining Linkage Leadership Style, Employee Commitment, Work Motivation, Work Climate on Satisfaction and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 01-14.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84-93.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 84-93.
- Mulang, H. (2022). Analysis of The Effect of Organizational Justice, Worklife Balance on Employee Engagement and Turnover Intention. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 86-97.
- Nurlina, N. (2022). Examining Linkage Between Transactional Leadership, Organizational Culture, Commitment and Compensation on Work Satisfaction and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 108-122.
- Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 72-83.
- Sitorus, D. S., Putri, A. A., Hidayat, P. R., & Rostina, C. F. (2021). The Influence of Selection, Motivation and Utilization of Information System Academic for Lecturer (SIAD) on the Lecturer Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 61-71.

- Susanto, Y., & Rambano, D. (2022). The Role of HRM Factors in Improving Performance Analysis of Local Government Financial Reports. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 98-107.
- Widarko, A., & Anwarodin, M. K. (2022). Work Motivation and Organizational Culture on Work Performance: Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Mediating Variable. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 123-138.