

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, PENGEMBANGAN KARIR
DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KURIR
PADA PT. SHOPEE EXPRESS HUB KEDIRI**

Galang Supra Yudha
Universitas Islam Kediri
galangyuda12@gmail.com

Rike Kusuma Wardhani
Universitas Islam Kediri
rikekusuma@uniska-kediri.ac.id

Nuraidya Fajariah
Universitas Islam Kediri
nuraidyafajariyah@uniska-kediri.ac.id

***Abstract.** This study aims to explain the effect of job characteristics, career development and compensation on courier loyalty at PT. Shopee Express Hub Kediri. The data analysis technique used by the researcher in this study used statistical tests through validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, t tests, F tests with SPSS version 26.0 tools. The methods used in this study were questionnaires, interviews and observations. The sampling technique in this study used a saturated sample technique, with a total of 65 respondents. Based on the research results obtained by the researchers from the multiple linear regression equation $Y = 17.557 + (-0.496)X_1 + (-0.229)X_2 + 0.572X_3$. The results of the analysis carried out, the results showed that the job characteristics variable had a significant effect on courier loyalty with evidence that $\text{Sig } t \ 0.002 < 0.05$, career development variables had no significant effect on courier loyalty with evidence of $\text{Sig } t \ 0.461 > 0.05$, Compensation variable significant effect on courier loyalty with evidence of $\text{Sig } t \ 0.003 < 0.05$, and the results of job characteristics, career development and compensation simultaneously have a significant effect on courier loyalty with evidence of $\text{Sig } t \ 0.001 < 0.05$. The results of the analysis of the value of $R^2 = 0.245$ or 24.5%.*

Keywords: Job Characteristics, Career Development, Compensation and Courier Loyalty

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh karakteristik pekerjaan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap loyalitas kurir pada PT. Shopee Express Hub Kediri. Teknik analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini menggunakan uji statistik melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t, uji F dengan alat bantu SPSS versi 26.0. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan observasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, dengan jumlah responden 65 orang. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh peneliti dari persamaan regresi linier berganda $Y = 17,557 + (-0,496)X_1 + (-0,229)X_2 + 0,572X_3$. Hasil dari analisis yang dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kurir dengan bukti bahwa $\text{Sig } t \ 0,002 < 0,05$, variabel pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan

Received Agt, 2022; Revised Agt, 2022; Accepted Sept, 2022

terhadap loyalitas kurir dengan bukti Sig t $0,461 > 0,05$, variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kurir dengan bukti Sig t $0,003 < 0,05$, dan hasil karakteristik pekerjaan, pengembangan karir dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kurir dengan bukti Sig t $0,001 < 0,05$. Hasil analisis nilai $R^2 = 0,245$ atau 24,5%.

Kata kunci: Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir, Kompensasi dan Loyalitas Kurir

LATAR BELAKANG

Pesatnya kemajuan teknologi informasi saat ini berdampak pada persaingan usaha yang sangat ketat. Setiap perusahaan harus memiliki keunggulan dalam bersaing, hal ini bertujuan agar perusahaan mampu bertahan dan bersaing pada persaingan bisnis dibidang yang sama. Keunggulan ini dapat diperoleh dengan cara memberdayakan sumber daya manusia secara produktif dan efisien sehingga karyawan memiliki kualitas serta loyalitas tinggi kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Loyalitas merupakan suatu wujud kesetiaan karyawan dalam bekerja pada perusahaan, aset terpenting dalam sebuah perusahaan ialah karyawan, karena karyawan memiliki peran penting dalam menjaga stabilitas suatu perusahaan. Potensi karyawan harus dapat dimanfaatkan setiap perusahaan dengan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberi output secara maksimal.

Hal pertama yang mempengaruhi loyalitas adalah Karakteristik pekerjaan merupakan salah satu bagian terpenting dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Menurut Luthan (2016, p. 94) karakteristik pekerjaan merupakan desain tugas yang berupa ruang lingkup kerja yang meliputi kemampuan, otonomi, identitas tugas, umpan balik dan signifikansi tugas. Karakteristik pekerjaan berisi mengenai tugas pekerjaan yang ditentukan perusahaan serta mengacu pada kondisi tertentu, dalam teori karakteristik pekerjaan ada beberapa keadaan psikologis yang akan dirasakan seorang individu, karyawan akan merasakan apa itu makna kerja, memikul tanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh perusahaan, selain itu kondisi ini akan mempengaruhi kinerja, motivasi dan loyalitas suatu karyawan.

Selain karakteristik pekerjaan ada bagian penting lain dalam upaya meningkatkan loyalitas suatu karyawan, pengembangan karir memiliki pengaruh dalam meningkatkan loyalitas karyawan, dengan adanya pengembangan karir yang jelas karyawan akan berusaha bekerja semaksimal mungkin sehingga target perusahaan terpenuhi dan

mampu bersaing dalam persaingan usaha yang kompetitif. Setiap karyawan harus diberikan kesempatan dalam mengembangkan karirnya, agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan tetap terjaga dan mampu menumbuhkan komitmen karyawan kepada perusahaan.

Selain karakteristik pekerjaan dan pengembangan karir cara lain untuk meningkatkan loyalitas karyawan ialah dengan memberikan kompensasi kepada karyawan. Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diterima karyawan dan wajib diberikan oleh perusahaan atas tenaga dan pikiran karyawan untuk kepentingan perusahaan. Menurut Logahan (2013, p. 576) kompensasi dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung serta diberikan kepada karyawan atas segala sesuatu yang telah dilakukan untuk perusahaan. Pengelolaan kompensasi merupakan hal sangat penting yang menyangkut hak seorang karyawan.

Adapun penelitian Charlos Alexander Lumiu, Riane Johnly (2019) yang berjudul pengaruh karakteristik pekerjaan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Hasil pengujian hipotesis, ditemukan bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan dan negatif terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan hasil pengujian hipotesis, variabel pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan dan pengujian hipotesis pada variabel kompensasi memiliki hubungan secara langsung dengan variabel loyalitas karyawan.

Penelitian Tesalonica Iranie Pitoy, Riane Johnly Pio, Wehelmina Rumawas (2020) berjudul faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Hasil dari penelitian bahwa faktor pertama yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada PT midi utama indonesia adalah gaya kepemimpinan. Faktor kedua karakteristik pekerjaan pada loyalitas karyawan PT midi utama indonesia khususnya pada indikator identitas tugas dan signifikasi tugas. Faktor ketiga umpan balik dan lingkungan kerja fisik yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian Erna Saraswati (2020) yang berjudul pengaruh pengembangan karir dan karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini diperoleh bahwa secara parsial variabel pengembangan karir, karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas karyawan PT. Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta. Secara simultan variabel pengembangan karir, karakteristik pekerjaan tidak memiliki

pengaruh signifikan terhadap Loyalitas karyawan PT. Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta.

Peneliti menemukan adanya permasalahan mengenai karakteristik pekerjaan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap loyalitas kurir pada PT. Shopee Express Hub Kediri yaitu dalam karakteristik pekerjaan masih belum adanya kejelasan tugas dimana seorang kurir seharusnya memiliki tugas mengantarkan barang konsumen namun disini kurir harus ikut membantu sortir paket, sehingga terbuangnya waktu yang seharusnya untuk pengiriman barang namun harus membantu sortir paket yang seharusnya tugas sortir adalah tugas operator. Selain itu dalam pengembangan karir masih belum jelas seorang kurir apakah ada jenjang karir atau tidak, dikarenakan kurir sebagai mitra bukan karyawan tetap serta untuk kompensasi berupa upah yang diberikan belum memenuhi keinginan kurir karena upah yang diberikan masih belum cukup bagi kurir dengan dihargai 1800/paket tidak sepadan dengan resiko yang tinggi, karena segala sesuatu apabila kondisi paket rusak atau hilang menjadi tanggung jawab kurir. Seorang kurir akan memiliki loyalitas yang tinggi apabila perusahaan tempatnya bekerja mampu memberikan feedback yang positif bagi karyawannya. Oleh karena itu hasil dari uraian diatas peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian tentang “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Kurir” pada PT. Shopee Express Hub Kediri.

KAJIAN TEORITIS

1. Karakteristik Pekerjaan

Menurut Elbadiansyah (2019, p. 22) karakteristik pekerjaan merupakan serangkaian informasi dari pekerjaan yang berkaitan dengan tugas, kewajiban serta tanggung jawab perusahaan yang dibebankan karyawan. Kegunaan karakteristik pekerjaan ialah memberi pemahaman kepada seluruh karyawan, memudahkan perusahaan memberikan pemaparan pekerjaan kepada seluruh karyawan sehingga penempatan karyawan benar-benar sesuai bidang keahliannya, serta memotivasi karyawan untuk terus berproses sehingga dapat bersaing dalam lingkungan kerja.

2. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan suatu peningkatan pada pribadi seseorang untuk mencapai karir mereka, dan peningkatan karir untuk mencapai rencana kerja

mereka, tergantung pada jenjang karir pada perusahaannya bekerja. Pengembangan karir merupakan suatu gambaran diri seseorang yang terbentuk saat masing-masing memiliki fase kehidupannya, dengan adanya pengembangan karir karyawan akan merasa diperhatikan serta dihargai, sehingga mereka akan menganggap diri mereka bagian dari perusahaan, disitulah dapat menimbulkan kesetiaan pada perusahaan tempatnya bekerja. Kesimpulan para ahli diatas, bahwa pengembangan karir merupakan susunan suatu aktivitas yang di lakukan seseorang untuk mengembangkan kemampuan kerja karyawan dalam merencanakan karir periode sekarang dan periode yang akan datang.

3. Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan atas hasil kerja karyawan, dimana imbalan tersebut bisa berupa uang maupun benda, maksud dari kompensasi dalam bentuk uang artinya karyawan dibayar sejumlah uang atas hasil pekerjaannya, sedangkan kompensasi dalam bentuk benda, artinya karyawan tersebut menerima imbalan barang tertentu atas jasanya terhadap perusahaan.

4. Loyalitas Kurir

Menurut Wicaksono (2013, p. 39) mengatakan bahwa pengertian loyalitas ialah setia pada sesuatu yang membuat nyaman, sehingga rasa loyalitas yang tinggi timbul, membuat seseorang tidak merasa perlu mendapat imbalan dalam melakukan hal yang membuatnya nyaman, disitulah ia menempatkan loyalitasnya.

METODE PENELITIAN

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dan sampel dalam riset ini merupakan seluruh kurir PT Shopee Express Hub Kediri yang berjumlah 65 orang. Jenis data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini ada 2, yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan melakukan observasi serta wawancara yang dilakukan peneliti dengan sebagian karyawan yang ada pada PT. Shopee Express Hub Kediri. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah model regresi berganda. Regresi berganda (*multiple regression*) merupakan suatu perluasan dari regresi apabila lebih dari satu

variabel bebas untuk terhadap variabel terikat. Adapun pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 26.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT Shopee Express Hub Kediri, yang berlokasi di Jl. Raya Tugurejo No.9a, Tugurejo, Kec. Ngasem, Kabupaten Kediri, Jawa Timur 64182. Waktu riset dimulai pada awal bulan Maret hingga akhir bulan Juli 2022.

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.36480974
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.083
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.083 ^c

Sumber: Data Output SPSS 26.0 2022

Adanya uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov –Smirnov. Sehingga menggunakan tingkat signifikansi 0,05 (5%) maka jika value (Sig) diatas signifikan 0,05 (5%) dapat disimpulkan bahwa data yang diambil dari populasi berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	17.557	4.818		3.644	.001		
Karakteristik Pekerjaan	-.496	.152	-.433	-3.256	.002	.700	1.428
Pengembangan Karir	-.229	.308	-.113	-.743	.461	.535	1.871
Kompensasi	.572	.187	.416	3.052	.003	.665	1.503

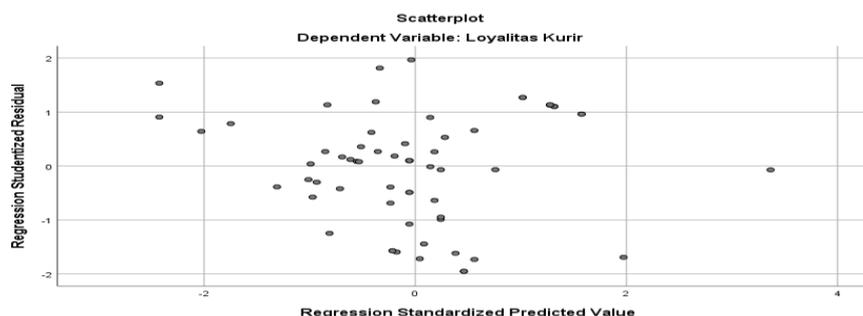
Sumber: Data Output SPSS 26.0 2022

Uji ini untuk melihat variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai

Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui output spss. Tolerance untuk mengukur variabilitas terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya, umumnya nilai yang bisa dipakai adalah nilai Tolerance > 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

c) Uji

Het
eros
ked
asti
sita
S



Sumber: Data Output SPSS 26.0 2022

Adanya varians variabel independen adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen (*Homoskedastisitas*). Model regresi yang baik ialah tidak terjadi heteroskedastisitas, alat uji dengan menggunakan pengambilan keputusan jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadinya heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikannya diatas tingkat kepercayaan 0,05 (5%) dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi (B)	t _{hitung}	Sig-t	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan (X1)	-0,496	-3,256	0,002	H1 Diterima
Pengembangan Karir (X2)	-0,229	-0,743	0,461	H2 Ditolak
Kompensasi (X3)	0,527	3,052	0,003	H3 Diterima
Konstanta (a)				17,557
Nilai Korelasi (R)				0,495
Nilai Koefisien Determinan (R ²)				0,245
F _{Hitung}				6,593
Signifikan F				0,001
Y				

Sumber: Data Output SPSS 26.0 2022

Berdasarkan tabel di atas maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Loyalitas Kurir

X₁ = Karakteristik Pekerjaan

X₂ = Pengembangan Karir

X₃ = Kompensasi

a = Konstanta

b₁b₂b₃ = Koefisien Regresi

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 17,557 artinya apabila karakteristik pekerjaan (X₁), pengembangan karir (X₂), kompensasi (X₃) nilainya tetap, maka loyalitas karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 17,557.
- Koefisien regresi karakteristik pekerjaan (X₁) sebesar -0,496 bernilai negatif hal ini berarti jika variabel karakteristik pekerjaan (X₁) naik sebesar satu satuan, maka variabel loyalitas kurir (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,496 dengan asumsi variabel lain konstan.
- Koefisien regresi pengembangan karir (X₂) sebesar -0,229 bernilai negatif, hal ini berarti jika variabel Pengembangan Karir (X₂) naik sebesar satu satuan, maka variabel loyalitas kurir (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,229 dengan asumsi variabel lain konstan.
- Koefisien regresi kompensasi (X₃) sebesar 0,572 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel kompensasi (X₃) bertambah sebesar satu satuan maka variabel loyalitas kurir (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,572 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

3. Uji Hipotesis

Hipotesis	Hasil Analisis	Keterangan
Diduga Karakteristik Pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap Loyalitas Kurir pada PT. Shopee Express Hub Kediri	Sig t 0,002 < 0,05	H ₀ Diterima
Diduga Pengembangan Karir berpengaruh secara parsial terhadap Loyalitas Kurir pada PT. Shopee Express Hub Kediri	Sig t 0,461 > 0,05	H ₀ Ditolak
Diduga Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Loyalitas Kurir pada PT. Shopee Express Hub Kediri	Sig t 0,003 < 0,05	H ₀ Diterima

Diduga Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Loyalitas Kurir pada PT. Shopee Express Hub Kediri	Sig F 0,001 < 0,05	H ₀ Diterima
---	--------------------	-------------------------

a) Uji T

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui pengaruh antara variabel independen yaitu:

- (1) Pengaruh karakteristik pekerjaan (X1) terhadap loyalitas kurir pada PT. Shopee Express Hub Kediri. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa Sig t < 0,05 atau 0,002 < 0,05 sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas kurir pada PT. Shopee Express Hub Kediri.
- (2) Pengaruh pengembangan karir (X2) terhadap loyalitas kurir pada PT. Shopee Express Hub Kediri. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa Sig t > 0,05 atau Sig t 0,461 > 0,05 sehingga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap loyalitas kurir pada PT. Shopee Express Hub Kediri.
- (3) Pengaruh kompensasi (X3) terhadap loyalitas kurir pada PT. Shopee Express Hub Kediri. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa Sig t < 0,05 atau 0,003 < 0,05 sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap loyalitas kurir pada PT. Shopee Express Hub Kediri.

b) Uji F

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel karakteristik pekerjaan, pengembangan karir dan kompensasi mempengaruhi secara bersama-sama terhadap variabel loyalitas kurir. Hal ini dapat dibuktikan dari Sig F < 0,05 atau Sig F 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ke 4 menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan, pengembangan karir dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas kurir pada PT. Shopee Express Hub Kediri dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh peneliti dapat diambil kesimpulan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 17,557 + (-0,496)X1 + (-0,229)X2 + 0,572X3$. Hasil dari analisis yang dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa

variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kurir dengan bukti bahwa $\text{Sig } t \text{ } 0,002 < 0,05$, variabel pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kurir dengan bukti $\text{Sig } t \text{ } 0,461 > 0,05$, variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kurir dengan bukti $\text{Sig } t \text{ } 0,003 < 0,05$, dan hasil karakteristik pekerjaan, pengembangan karir dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kurir dengan bukti $\text{Sig } t \text{ } 0,001 < 0,05$. Hasil analisis nilai $R^2 = 0,245$ atau 24,5%.

Berdasarkan kesimpulan dan pembahasan dari hasil penelitian ini, adapun saran yang diberikan yaitu sebaiknya kurir mengikuti prosedur kerja yaitu dengan menginformasikan hasil pelaksanaan kerja agar perusahaan mengetahui kendala dan memudahkan perusahaan dalam proses report paket. serta kurir meningkatkan produktivitas dengan cara meningkatkan intensitas pengiriman paket sehingga mendapat penilaian positif dari perusahaan agar dapat meningkatkan posisi jabatan. Dan untuk perusahaan dapat mengkaji ulang pemberian upah kurir yang sepadan sehingga dapat terpenuhinya kebutuhan kurir, sehingga dapat meningkatkan loyalitas kurir. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan lagi mengenai kebutuhan operasional kurir agar kurir merasa dihargai dan timbul loyalitas kurir terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Elbadiansyah (2019) 'PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI KERJA DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) PONOROGO', p. 41.
- Logahan, J. M. and Tjoe, T. F. (2013) 'Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV MUM INDONESIA Konsep Lingkungan Kerja , Kompensasi , dan Kinerja', *Binus Business Review*, 3(1), pp. 573–586.
- Luthan (2016) 'Loyalitas Kerja', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9((p-ISSN 2338-9605; e-2655-206X), pp. 93–100.
- Mahmudah (2019) 'PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. BERDIKARI MADIGONDO MAGETAN', *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 7(2), pp. 107–15.
- Malthis (2006) 'PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA (Studi pada Agen AJB)', p. 4.
- Marpaung (2012) 'Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Individu dengan Loyalitas Sebagai Variabel Intervening', *AKSES: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), pp. 128–137. doi: 10.31942/akses.v15i2.3786.
- Nasution, U. H. (2020) 'Pengaruh Premi Asuransi dan Kualitas Pelayanan Terhadap

- Keputusan Pembelian Polis Asuransi Jiwa Pada PT. SinarMas MSIG Medan', *Jurnal Bisnis Corporate*, 5(1), pp. 37–53.
- Noe, D. (2008) 'KINERJA KARYAWAN PADA PT AIR MANADO THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT , TRAINING AND MOTIVATION ON EMPLOYEES PERFORMANCE OF PT . AIR MANADO', *EMBA*, 6(1), pp. 341–350.
- Nur, M. T. (2015) 'Kompensasi Kerja Dalam Islam', *Jurnal Muamalah*, v(2), pp. 120–128.
- Panudju (2010) 'Analisis Kompetensi, Karakteristik Pekerjaan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Hotel Saka Medan', <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/jurnalfasosa/article/view/1430/1293>, p. 91.
- Parerung (2014) 'Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasional Dan Perceived Organizational Support Terhadap Retensi Karyawan', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), p. 4153. doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p06.
- Pio, R. J. (2017) 'Perencanaan dan pengembangan karir', *Seminar Nasional TIK dan Ilmu Sosial (SocioTech) 2017*, 7(2), pp. 207–215.
- Purwaningsih, I. (2008) 'Hubungan Antara Karakteristik Pekerjaan Dengan Komitmen Organisasi', *Jurnal Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Robbins (2013) 'Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai', *Gastronomia ecuatoriana y turismo local.*, 1(69), pp. 3–24.
- Sastrohadiwiryo (2002) 'PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN MUTASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PT.BANK MANDIRI (PERSERO) CABANG AHMAD YANI MEDAN', *Jurnal ilmiah "INTEGRITAS*, 1(3).
- Sedarmiyanti (2007) 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang', *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), pp. 1–10.
- Siagian (2005) 'Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel X Bali', *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., pp. 2013–2015.
- Wicaksono (2013) 'Model Hubungan Beban Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Abc', *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Kewirausahaan*, 1(1), pp. 36–45. doi: 10.52909/jbemk.v1i1.26.