



# **Pengaruh Dukungan Organisasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan di Puskesmas Ambunten Sumenep**

**Miftahurrahman<sup>1)</sup>, Suhada<sup>2)</sup>**

\*Corresponding author: *\*miftahur1303rahman@gmail.com*

1) Prodi Manajemen, Fakultas Ekomi, Universitas Nahdlatul Ulama Yogyakarta

2) Prodi Manajemen, Fakultas Ekomi, Universitas Nahdlatul Ulama Yogyakarta

---

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Dukungan Organisasi dan Loyalitas Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan di Puskesmas Ambunten Sumenep. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara online kepada 76 karyawan Puskesmas Ambunten Sumenep. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik sampling non-probabilitas dengan metode sampling jenuh, serta aplikasi SPSS sebagai alat analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Puskesmas Ambunten Sumenep. Selain itu, loyalitas karyawan juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di tempat tersebut. Secara keseluruhan, dukungan organisasi dan loyalitas karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Puskesmas Ambunten Sumenep.

**Kata Kunci:** dukungan organisasi, loyalitas karyawan, produktivitas karyawan, puskesmas.

## **Abstract**

*This study aims to analyze the impact of Organizational Support and Employee Loyalty on Employee Productivity at Puskesmas Ambunten Sumenep. Primary data were collected through an online questionnaire distributed to 76 employees of Puskesmas Ambunten Sumenep. The study employed a quantitative approach and used a non-probability sampling technique with a saturated sampling method, utilizing SPSS as the analysis tool. The results indicate that organizational support has a positive and significant effect on employee productivity at Puskesmas Ambunten Sumenep. Additionally, employee loyalty also demonstrates a positive and significant impact on employee productivity at the same location. Overall, both organizational support and employee loyalty have a positive and significant influence on employee productivity simultaneously at Puskesmas Ambunten Sumenep.*

**Keywords:** Organizational Support, Employee Loyalty, Employee Productivity, Puskesmas

## PENDAHULUAN

Puskesmas merupakan salah satu fasilitas kesehatan di Indonesia yang menyediakan layanan rawat jalan, rawat inap, dan gawat darurat, yang sejajar dengan layanan di rumah sakit (Baharudin et al., 2021). Sebagai lembaga kesehatan primer, Puskesmas berperan penting dalam memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat (Arjuno, 2024). Produktivitas karyawan di Puskesmas sangat berpengaruh terhadap kualitas layanan yang diberikan. Sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan, karyawan bertanggung jawab atas layanan medis, konsultasi, dan berbagai program kesehatan masyarakat (Robbins & Judge, 2019). Hal ini menekankan pentingnya produktivitas karyawan dalam menjalankan fungsi-fungsi operasional Puskesmas secara efektif dan efisien (Suwanto et al., 2021).

Namun, di Puskesmas Ambunten Sumenep, permasalahan mulai muncul terkait produktivitas karyawan. Dukungan organisasi yang kurang optimal menyebabkan rendahnya motivasi, tingginya tingkat absensi, dan pelanggaran terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP), yang pada akhirnya menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap Puskesmas (Nurmawati & Arofah, 2021). Keluhan seperti layanan yang lambat, ketidakhadiran tenaga kesehatan, dan sikap yang kurang ramah semakin memperburuk citra Puskesmas di mata masyarakat (Thi & Hoai, 2023). Situasi ini memperlihatkan adanya kesenjangan antara harapan terhadap layanan Puskesmas yang berkualitas tinggi dengan kenyataan yang ada.

Selain dukungan organisasi, loyalitas karyawan juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas. Loyalitas mencerminkan komitmen karyawan terhadap organisasi dan berkontribusi pada efisiensi pelayanan serta kepuasan pasien (Lansart et al., 2019). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif (Syaputra et al., 2017; Hanifah, 2019). Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh dukungan organisasi dan loyalitas karyawan terhadap produktivitas karyawan di Puskesmas Ambunten Sumenep.

## **LITERATURE REVIEW**

### **Dukungan Organisasi**

Dukungan organisasi adalah keyakinan karyawan bahwa perusahaan menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan serta kebutuhan mereka (Amin et al., 2022). Menurut Robbins dan Judge (2013), persepsi dukungan organisasi mencerminkan sejauh mana karyawan merasa dihargai dan dipedulikan oleh organisasi. Rhoades et al. (2001) menambahkan bahwa persepsi ini mencakup kepercayaan dasar karyawan terhadap penilaian organisasi terhadap kontribusi mereka. Chen & Hao (2021) menjelaskan bahwa dukungan organisasi melibatkan interaksi positif antara organisasi dan individu, yang berdampak signifikan pada perilaku karyawan. Secara keseluruhan, dukungan organisasi mencakup pengakuan atas pencapaian karyawan, perhatian terhadap kondisi kerja, serta upaya organisasi untuk memastikan kesejahteraan mereka secara menyeluruh (Amin et al., 2022). Indikator dukungan organisasi meliputi insentif, perhatian, pujian, penerimaan, dan keakraban (Kraimer dalam Delviyandri & Aziz, 2010).

### **Loyalitas Karyawan**

Loyalitas karyawan adalah rasa kesetiaan dan dedikasi terhadap perusahaan, yang terlihat dari disiplin, tanggung jawab, dan sikap positif dalam bekerja (Herniwati et al., 2021). Menurut Suhendi (2010), loyalitas karyawan terhadap suatu perusahaan ditunjukkan dengan seberapa setia mereka terhadap perusahaan, yang dibentuk oleh berbagai faktor, termasuk upaya organisasi untuk meningkatkan loyalitas. Loyalitas kerja mencerminkan keterlibatan aktif anggota tim dalam menggunakan waktu dan pikiran mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2021). Indikator loyalitas karyawan mencakup ketaatan atau kepatuhan, tanggung jawab, pengabdian, serta kesiapan untuk bekerja sama dan membantu rekan kerja (Kertiyasa et al., 2022; Rahmawati et al., 2022; Hafni et al., 2019; Azzahra et al., 2021).

### **Produktivitas Karyawan**

Produktivitas karyawan merujuk pada kemampuan atau efisiensi karyawan dalam menghasilkan output yang diinginkan dengan sumber daya yang tersedia dalam waktu tertentu (Hasibuan dalam Busro, 2018). Produktivitas kerja

mencerminkan tingkat efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas dan menghasilkan output sesuai standar yang diharapkan (Riyanto, Elbandiansyah, 2019). Indikator produktivitas karyawan meliputi ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, kemampuan bekerja sama, semangat kerja, pengembangan diri, dan efisiensi (Manoppo et al., 2021; Berlin et al., 2022; Fauzi et al., 2022; Maulida et al., 2024).

### **Hubungan Antar Variabel**

Dukungan organisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan yang merasakan dukungan dari organisasi, baik melalui pelatihan, lingkungan kerja yang kondusif, maupun kebijakan kesejahteraan yang memadai, cenderung lebih termotivasi dalam melaksanakan tugasnya (Lansart et al., 2019). Penelitian Rahmawati & Sutrisno (2022) serta Fata et al. (2024) menegaskan bahwa dukungan organisasi yang efektif dapat meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan, menunjukkan bahwa ketika organisasi memberikan perhatian nyata terhadap kebutuhan karyawan, mereka lebih bersemangat untuk mencapai tujuan organisasi.

Loyalitas karyawan juga merupakan faktor signifikan dalam peningkatan produktivitas. Loyalitas ini mencerminkan kesetiaan dan komitmen karyawan terhadap organisasi, yang berdampak positif pada disiplin, tanggung jawab, serta semangat kerja mereka (Herniwati et al., 2021; Suhada, S., & Muafi, M., 2024). Studi Maisarah & Nasution (2022) menunjukkan bahwa loyalitas berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan mempengaruhi semangat kerja dan kerjasama dalam tim, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif.

Kombinasi antara dukungan organisasi dan loyalitas karyawan memberikan dampak yang lebih besar terhadap produktivitas. Dukungan organisasi yang baik dapat memperkuat loyalitas karyawan, dan loyalitas yang tinggi akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dalam mencapai target organisasi. dukungan organisasi dapat berupa beban kerja yang sesuai maupun adanya penampungan dan pelatihan yang dibutuhkan karyawan (Suhada, S., & Nasrulloh, R., 2022; . Penelitian

yang dilakukan oleh Purwaningtyas & Septyarini (2021) serta Fata et al. (2024) mengungkapkan bahwa sinergi antara dukungan organisasi dan loyalitas karyawan secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas, di mana karyawan yang merasakan keduanya akan berkontribusi lebih besar dalam mencapai kinerja yang optimal.

### **Hipotesis**

H1: Dukungan Organisasi Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Produktivitas Karyawan

H2: Loyalitas Karyawan Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Produktivitas Karyawan

H3: Dukungan Organisasi dan Loyalitas Karyawan Berpengaruh Positif Signifikan Positif Terhadap Produktivitas Karyawan

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk mengolah data numerik agar menghasilkan informasi yang objektif dan terukur (Sinambela, 2020). Penelitian dilakukan di Puskesmas Ambunten, Sumenep, Jawa Timur, selama periode Mei hingga Oktober 2024.

Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan yang bekerja di Puskesmas Ambunten. Jumlah sampel sebanyak 76 karyawan diperoleh melalui teknik sampling jenuh, yang berarti seluruh populasi dijadikan sampel. Pemilihan teknik sampling jenuh didasarkan pada tujuan untuk melibatkan semua karyawan agar data yang diperoleh mencerminkan kondisi keseluruhan populasi (Sugiyono, 2017; Amin, 2023; Suhada.,S dan Ikhsan Foster, 2023).

Sumber data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan langsung dari responden melalui kuesioner. Kuesioner ini diberikan kepada manajemen dan karyawan Puskesmas Ambunten, menggunakan skala Likert empat poin untuk mengukur tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang diteliti (Djaali, 2008).

Penggunaan skala ini bertujuan untuk mendapatkan data yang lebih spesifik terkait persepsi responden terhadap pertanyaan yang diajukan.

Proses analisis data melibatkan metode statistik deskriptif dan inferensial. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS untuk menguji hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Langkah pertama dalam analisis adalah melakukan uji validitas guna memastikan instrumen penelitian dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, serta uji reliabilitas untuk menilai konsistensi jawaban responden. Setelah itu, uji asumsi klasik dilakukan yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan data memenuhi syarat analisis lebih lanjut.

Uji hipotesis dilakukan dengan regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam regresi berganda, masing-masing variabel diuji secara signifikan untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung. Selain itu, koefisien determinasi dihitung untuk mengetahui sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen, yang menjadi fokus penelitian ini (Fadmi, 2020; Janna & Herianto, 2021)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif Responden

Tabel 1 Demografi Responden

Demografi	Kategori	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin			
	Laki-Laki	26	34,21%
	Perempuan	50	65,79%
Devisi			
	Dokter	1	1,32%
	Dokter Gigi	2	2,63%
	Perawat	7	9,21%
	Bidan	19	25,00%
	Pelaksan Gizi	2	2,63%

	Jurim	1	1,32%
	Laborat	2	2,63%
	Sanitarian	1	1,32%
	TU	5	6,58%
	Juru Kusta	1	1,32%
	Pembantu Bidan	2	2,63%
	Juru Layanan	1	1,32%
	Tenaga Sukwan	32	42,11%

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

## Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Dukungan Organisasi (X1)	DK1	0,804	0,190	0,809	Valid dan Reliabel
	DK2	0,665			
	DK3	0,628			
	DK4	0,751			
	DK5	0,670			
	DK6	0,763			
Loyalitas Karyawan (X2)	LY1	0,668	0,190	0,758	Valid dan Reliabel
	LY2	0,739			
	LY3	0,503			
	LY4	0,589			
	LY5	0,495			
	LY6	0,477			
	LY7	0,540			
	LY8	0,424			
	LY9	0,522			

	LY10	0,510			
	LY11	0,471			
Produktivitas Karyawan (Y)	PK1	0,297	0,190	0,694	Valid dan Reliabel
	PK2	0,480			
	PK3	0,411			
	PK4	0,450			
	PK5	0,633			
	PK6	0,589			
	PK7	0,439			
	PK8	0,436			
	PK9	0,489			
	PK10	0,404			
	PK11	0,380			
	PK12	0,486			
	PK13	0,414			
	PK14	0,430			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS, 2024

Hasil uji validitas pada tabel 1 menunjukkan nilai corrected item-total correlation  $> r$  tabel (0,190) atau valid. Kemudian nilai Cronbach's Alpha Stand pervariabel  $> 0,60$  yang berarti reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	76

Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,13684622
Most Extreme Differences	Absolute	0,079
	Positive	0,079
	Negative	-0,052
Test Statistic		0,079
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		0,200

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS, 2024

Hasil uji normalitas berdasarkan *Kolmogorov-Smirnov*, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,200 yang artinya lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel berdistribusi normal, dengan demikian data berdistribusi normal dan dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

## 2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Dukungan Organisasi (X1)	0,546	1,832
Loyalitas Karyawan (X2)	0,546	1,832

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS,2024

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) pada variabel independen tidak terjadi multikolinieritas. Karena telah dibuktikan bahwa nilai VIF tidak ada yang memiliki nilai lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak ada yang memiliki nilai kurang dari 0,1. Jadi, antar variabel pada penelitian ini dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,637	1,475		0,432	0,667
Dukungan Organisasi (X1)	-0,021	0,064	-0,052	-0,331	0,741
Loyalitas Karyawan (X2)	0,042	0,056	0,119	0,754	0,453

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS, 2024

Pada tabel 13 diketahui variabel dukungan organisasi menunjukkan nilai sig  $0,741 > 0,05$  sehingga dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada variabel loyalitas karyawan diketahui nilai sig  $0,453 > 0,05$  sehingga dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Hipotesis

#### 1. Uji T (Parsial)

Tabel 6 Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,782	2.489		4,733	0,000
Dukungan Organisasi (X1)	0,227	0,108	0,178	2,098	0,039
Loyalitas Karyawan (X2)	0,791	0,094	0,713	8,389	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS, variabel dukungan organisasi (X1) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,098 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,666, dengan nilai signifikansi sebesar 0,039 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dapat diterima.

Selanjutnya, hasil pengujian variabel loyalitas karyawan (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 8,389, yang juga lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,666, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan juga dinyatakan diterima.

## 2. Uji F (Simultan)

Tabel 7 Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	846,489	2	423,244	90,221	0,000
Residual	342,458	73	4,691		
Total	1188,947	75			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS, 2024

Pada tabel diatas diketahui nilai f hitung dukungan organisasi dan loyalitas karyawan terhadap produktivitas karyawan secara simultan sebesar  $90,221 > 3,12$  f tabel, dan nilai sig  $0,000 < 0,05$  hal ini menunjukka bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima.

## 3. Uji Kofisien Determinasi

Tabel 8 Uji Kofisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,887	0,789	0,781	1,250	2,140

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS, 2024

Uji koefisien determinasi (R-Square) menunjukkan bahwa variabel dukungan organisasi (X1) dan loyalitas karyawan (X2) dapat menjelaskan 78,9% dari produktivitas karyawan (Y). Sisanya, 21,1%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil ini mengindikasikan bahwa masih ada variabel lain yang memengaruhi produktivitas, sehingga penelitian lanjutan diperlukan untuk menggali lebih dalam.

## SIMPULAN

Dukungan organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di Puskesmas Ambunten. Faktor-faktor seperti dukungan atasan, kesejahteraan karyawan, dan respon pemimpin memainkan peran penting dalam meningkatkan semangat kerja dan produktivitas. Karyawan yang merasa didukung oleh pimpinan lebih termotivasi untuk bekerja secara efektif. Selain itu, loyalitas karyawan juga memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Karyawan yang menunjukkan ketaatan, tanggung jawab, pengabdian, dan kerjasama yang baik menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Mereka lebih berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang maksimal. Secara bersama-sama, dukungan organisasi dan loyalitas karyawan menciptakan sinergi yang kuat, yang berdampak positif pada peningkatan produktivitas karyawan. Kombinasi keduanya sangat penting dalam mencapai produktivitas optimal, terutama dalam pelayanan kesehatan di Puskesmas Ambunten.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amin, S., Rusmita, I., & Wilian, R. (2022). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi. *Journal of Applied Management Research*, 2(2), 100-109.
- Azzahra, A., Chairunnisa, T. L. T., & Putra, R. (2021). Peran Pemberian Insentif dalam Moderasi Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 4(2), 85-92
- Berlian, B., & Rafida, V. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 10(1), 81-93.
- Busro, M. (2018). *Teori Produktivitas: Perspektif Ekonomi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Chen, Z. X., & Hao, L. (2021). *Organizational Support and Employee Behavior: A Social Interaction Perspective*. *Asian Business & Management*, 20(3), 345-362.
- Djaali. 2008. *Skala Likert*. Jakarta: Pustaka Utama
- Fadmi, F. R. (2020). Pelatihan Analisis Data Bivariat Menggunakan Spss Bagi Dosen Stikes Mandala Waluya Kendari. *Jurnal Mandala Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 9-15
- Fauzi, A., Sulistianingsih, E., Rahmadanti, K., Hanifah, N. A., Putri, S. M., & Nabila, W. T. (2022). Pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap produktivitas

- kerja karyawan (Literatur review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 629-638
- Hafni, L., & Sari, D. D. (2019). Analysis effect of compensation, job stress, and employee loyalty on the turnover intention of employees PT Wiradjaja Prima Kencana, Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(1), 55-66.
- Hanifah, H. S. (2019). Analisis Loyalitas Karyawan terhadap Produktivitas Kerja. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 68-71.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Herniwati, J., Suhartati, L., & Safira, E. T. K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. *Jurnal Humanities, Management and Science Proceeding 2021*, 1(2), 600-607.
- Kertiyasa, B., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Mahakam Kencana Intan Padi Surabaya. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(1), 505-513.
- Lansart, T. A., Tewel, B., & Dotulong, L. O. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional, dukungan organisasi dan keadilan organisasional terhadap kinerja pegawai di biro organisasi sekretariat daerah pemerintah provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Manoppo, P. K., Tewel, B., & Trang, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(4), 773-781
- Maulida, A., Fadli, R., & Satria, R. (2024). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT CIPTA GRIYA SEMESTA. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(12), 360-372.
- Nurmawati, R., & Arofah, N. (2021). *Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Di Puskesmas X*. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 10(2), 134-145.
- Rahmawati, D., & Asmike, M. (2022, October). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja. In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* (Vol. 4).
- Ravianto, J. (2019). *Produktivitas dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. New York: Pearson Education.
- Saputra, A. T., Bagia, I. W., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Sinambela, L. P. (2020). *Kinerja Pegawai* (Edisi Kelima Cetakan Pertama). Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung, 225(87), 48-61.

- Suhendi, A. (2017). *Komitmen dan Loyalitas Kerja Karyawan di Lingkungan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suhada, S., & Nasrulloh, R. (2022). KAJIAN PRAKTIS ANALISIS JABATAN DAN ANALISIS BEBAN KERJA UP PERPARKIRAN DKI JAKARTA. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(1), 619-626. <https://doi.org/10.47492/jih.v11i1.1789>
- Suhada, A & Ikhsan, F (2023). *Pengolahan Data Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Istana Agency.
- Suhada, S., Diantoro, A. K., Jannah, A. W., Valya, R., & Trianti, D. (2024). The impact of digital workplace spirituality on innovative work behavior among millennial workers: The moderating role of digital skills. *SERAMBI: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis Islam*, 6(2), 127-142. <https://doi.org/10.36407/serambi.v6i2.1410>
- Suhada, S., Muafi, M. (2024). Training Needs Assessment for Operator Level Employees in Parking Management DKI Jakarta. In: El Khoury, R. (eds) *Technology-Driven Business Innovation. Studies in Systems, Decision and Control*, vol 223. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-51997-0\\_40](https://doi.org/10.1007/978-3-031-51997-0_40)
- Suwanto, S., Kosasih, K., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546-554.
- Fata, M. A., Yunita, T., Jumawan, E. E. S., & Sumantyo, F. D. S. (2024). Pengaruh Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. XYZ di Bekasi. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 7(1), 880-891
- Lansart, T. A., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional, dukungan organisasi dan keadilan organisasional terhadap kinerja pegawai di biro organisasi sekretariat daerah pemerintah provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Maisarah, M., & Nasution, L. (2022). Pengaruh Training, Kompetensi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Socfin Indonesia Kebun Mata PAO. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 4(2), 1-15
- Purwaningtyas, E., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan yang di Mediasi oleh Self-Efficacy (Studi Pada Karyawan My Creative. Id Yogyakarta). *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 6(1), 226-231.