

Pengaruh Karakteristik Biografis Terhadap Semangat Kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Alkhairaat Palu

Influence Of Biographic Characteristicson Spirit Of Employees In Palu Alkhairaat General Hospital

¹Nurapiah*, ²Mawar, ³Akhmad, ⁴Rukhayati

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Alkhairaat Palu, Palu, Indonesia.

²Program Studi Agrobisnis, Fakultas Perikanan, Universitas Alkhairaat Palu, Palu, Indonesia.

³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas AlkhairaatPalu, Palu, Indonesia.

⁴Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Palu, Indonesia.

(*)Email Korespondensi: nurapiah@unisapalu.ac.id

Abstrak

Menghadapi tantangan paling penting dan meluas dalam mengurangi tingkat kemangkiran pegawai dan meningkatkan kepuasan kerja serta semangat kerja pegawainya, dimana gejala tersebut ditunjukkan oleh masih adanya pegawai yang datang terlambat dengan tidak mengikuti apel pagi di tempat kerja. Selain itu pula terlihat adanya pegawai yang meninggalkan tempat kerja untuk kepentingan pribadi tanpa ijin atau sepengetahuan atasan, tidak masuk kerja dengan berbagai alasan dan pulang sebelum waktunya. Dari pengamatan sementara menunjukkan bahwa timbulnya kepuasan kerja dan kinerja maupun semangat kerja pegawai Rumah Sakit Umum Alkhairaat Palu dikarenakan oleh beberapa hal, salah satunya adalah karakteristik biografis yaitu: jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, tingkat pendapatan. Permasalahan penelitian ini adalah apakah karakteristik biografis (jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja dan pendapatan) mempunyai pengaruh secara serempak dan parsial terhadap semangat kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Alkhairaat Palu, kesimpulan penelitian ini adalah karakteristik biografis (jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja dan pendapatan) mempunyai pengaruh secara serempak dan parsial terhadap semangat kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Alkhairaat Palu.

Kata Kunci: Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, Masa Kerja, Pendapatan, Semangat Kerja

Abstract

Facing the most important and widespread challenge in reducing employee absenteeism and increasing job satisfaction and employee morale, where these symptoms are shown by the presence of employees who arrive late by not attending the morning call at work. In addition, it is also seen that there are employees who leave the workplace for personal interests without the permission or knowledge of their superiors, do not come to work for various reasons and leave prematurely. Temporary observations indicate that the emergence of job satisfaction and performance as well as employee morale at the Alkhairaat General Hospital in Palu is caused by several things, one of which is biographical characteristics, namely: gender, age, education level, years of service, income level. The problem of this research is whether the biographical characteristics (gender, age, education, years of service and income) have a simultaneous and partial influence on the morale of the employees of the Alkhairaat General Hospital in Palu. The conclusion of this study is that biographical characteristics (gender, age, education, years of service and income) have a simultaneous and partial influence on the morale of the employees of Alkhairaat General Hospital Palu.

Keywords: Gender, Age, Education, Years of Service, Income, Work Spirit

PENDAHULUAN

Penegakan disiplin pegawai merupakan salah satu upaya pemerintah membina pegawai agar mau melaksanakan kewajibannya sebagai aparatur negara. Tujuannya adalah agar tercipta Sumber Daya Aparatur yang berkualitas dan berakhlak mulia sebagai abdi negara dan abdi masyarakat(1). Indikator kedisiplinan pegawai, terlihat adanya pemenuhan kehadiran bekerja pada jam kerja kantor yang telah ditentukan, sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan melibatkan proses pengendalian kinerja agar berhasilguna dan berdayaguna secara rutin dalam tugasnya sehari-hari di kantor(2).

Agar dapat memberikan hasil kinerja yang optimal, Rumah Sakit Umum Alkhairaat Palu, perlu ditunjang oleh Sumber daya manusia yang mempunyai kualitas tinggi, kompeten dan profesional serta memiliki integritas dan disiplin yang tinggi. Melalui dukungan kualitas sumber daya manusia seperti dimaksud, diharapkan Rumah Sakit Umum Alkhairaat Palu, dalam menjalankan tugas dan fungsinya akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi sehingga dapat memberikan sumbangan yang positif terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah tersebut(3).

Pegawai Rumah Sakit dituntut untuk mempunyai kinerja yang baik agar kualitas pelayanan kesehatan yang bermutu dapat terjaga dengan baik, pegawai merupakan asset penting suatu organisasi yang harus dikelola sehingga mampu memberikan komitmennya secara penuh kepada organisasi tersebut(4). Sebuah Rumah sakit dibentuk untuk melayani konsumen di bidang kesehatan. Dan untuk mencapai sebuah keberhasilan, tentu memerlukan landasan yang kuat yakni dukungan sebuah organisasi yang diperkuat dan dimaksimumkan melalui kompetensi yang dimiliki pegawainya (3) kinerja maupun semangat kerja pegawai Rumah Sakit dapat dipengaruhi beberapa hal, diantaranya adalah karakteristik biografis terdiri dari jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, tingkat pendapatan(4).

Peran yang sangat menentu kendala suatu organisasi adalah sumberdaya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi oleh karenanya diperlukan keterbukaan dalam hal partisipasi sumberdaya manusia dalam sebuah organisasi untuk pengambilan keputusan yang menyangkut dengan kondisi kerja. Selain itu,

perlu diperhatikan produktivitas, semangat kerja atau pengenalan program-program personalia dan sumberdaya manusia(5).

Tujuan pencapai anorganisasi tidak lepas dari aktivitas manajemen organisasi tersebut dan juga oleh individu-individu yang terlibat di dalamnya(6). Setiap individu dalam hidupnya memiliki keinginan, baik itu keinginan akan materi, kesehatan, kebahagiaan, atau yang lainnya. Guna memenuhi berbagai keinginan tersebut individu dituntut untuk bekerja keras agar mampu mencapai tujuannya yaitu terpenuhinya keinginan hidup individu tersebut. Individu akan dapat mencapai tujuannya apabila mempunyai semangat kerja yang tinggi sehingga bekerja dengan lebih giat dan lebih baik(7).

Rumah Sakit Umum Alkhairaat Palu, menghadapi tantangan paling penting dan meluas dalam mengurangi tingkat kemangkiran pegawai dan meningkatkan kepuasan kerja serta semangat kerja pegawainya, dimana gejala tersebut ditunjukkan oleh masih adanya pegawai yang datang terlambat dengan tidak mengikuti apel pagi di tempat kerja. Selain itu pula terlihat adanya pegawai yang meninggalkan tempat kerja untuk kepentingan pribadi tanpa ijin atau sepengetahuan atasan, tidak masuk kerja dengan berbagai alasan dan pulang sebelum waktunya.

Indikasi ini menunjukkan rendahnya tingkat semangat kerja pegawai dilingkungan Rumah Sakit Umum Alkhairaat Palu. Usia menjadi salah satu faktor yang memberi pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai Rumah Sakit Umum Alkhairaat palu. Pegawai yang berusia muda lebih memiliki keyakinan dan motivasi yang tinggi untuk bekerja dibanding dengan pegawai berusia tua yang disebabkan karena kemunduran fisiknya sehingga menyebabkan penurunan terhadap produktivitas kerja mereka. Hal ini berimplikasi terhadap tingkat kepuasan dan semangat kerjanya yang berujung pada kemangkiran pegawai untuk hadir dalam bekerja(8).

Karena itulah penelitian ini akan menganalisis pengaruh karakteristik biografis seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja dan pendapatan terhadap semangat kerja pegawai Rumah Sakit Umum Alkhairaat Palu. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dikaji dan dijabarkan dalam penelitian, sebagai berikut:

1. Apakah karakteristik biografis (jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja dan pendapatan) mempunyai pengaruh secara serempak terhadap semangat kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Alkhairaat Palu?
2. Apakah karakteristik biografis (jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja dan pendapatan) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap semangat kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Alkhairaat Palu?

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis karakteristik biografis (jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja dan pendapatan) secara serempak terhadap semangat kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Alkhairaat Palu.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis (jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja dan pendapatan) secara parsial terhadap semangat kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Alkhairaat Palu

METODE

Jenis penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian verifikatif(6). di mana penelitian ini digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan membuat perbandingan atau mencari hubungan dengan variabel lainnya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey yakni melakukan pengumpulan data dari sampel atas responden untuk mewakili seluruh populasi(9).

Uji Kesahihan (*Validity Instrument*)

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Probabilitas	Kesimpulan
1	JenisKelamin	• Ketelitian	0,000	Valid
		• TenagaFisik	0,000	Valid
		• Kesabaran	0,000	Valid
2	Usia	• Kemampuanfisik	0,000	Valid
		• Senioritas	0,000	Valid
		• Kematanganberpikir	0,000	Valid
3	Pendidikan	• Sesuai	0,000	Valid
		• Kemampuanbencana	0,000	Valid
		• Ketajamanberpikir	0,000	Valid
4	MasaKerja	• Pengalaman	0,000	Valid
		• Keterampilan	0,000	Valid
		• Kemampuankerja	0,000	Valid
5	Pendapatan	• Gaji	0,000	Valid
		• Tunjangan	0,000	Valid
		• Bonus	0,000	Valid
6	Semangatkerja	• Kemampuandkabsen	0,000	Valid
		• Mangkirsaatkerja	0,000	Valid
		• Waktupulang	0,000	Valid
		• Datanglebihawal	0,000	Valid
		• Tepatwaktumasuk	0,000	Valid
		• Biasaterlambat	0,000	Valid
		• Malasdalamkerja	0,000	Valid

Hasil pengujian validitas pada tabel 1 di atas menunjukkan bahwa setiap indikator variabel penelitian dinyatakan valid karena memenuhi kriteria *Sig.2 tailed* lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05 dengan demikian

butir tersebut berstatus sah atau tepat dalam menjelaskan variabelnya.

Uji Keandalan Instrumen (*Reliability Instrument*)

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Alpha Cronbach	Ket
1	Jenis Kelamin	0,754	Andal
2	Usia	0,643	Andal
3	Pendidikan	0,881	Andal
4	Masa Kerja	0,725	Andal
5	Pendapatan	0,759	Andal
6	Semangat kerja	0.749	Andal

Hasil uji menunjukkan seluruh variable memiliki nilai *alpha Cronbach* yang lebih besar dari 0,60, dengan demikian seluruh variable memiliki instrumen yang anda latau konsisten dalam pengukuran.

Uji Asumsi Klasik Uji Multikolinearitas

Hasil Uji *Multikolinearitas* dengan menggunakan *variance Inflation Faktor* (VIF) seperti pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolineritas

No	Varibel Independen	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Jenis Kelamin	0.888	1.048
2	Usia	0.895	1.020
3	Pendidikan	0.784	1.007
4	Masa Kerja	0.883	1.009
5	Pendapatan	0.966	1.035

Dari tabel 3 di atas bahwa nilai VIF dari variabel-variabel *independen* dalam model regresi yang digunakan kurang dari angka 10 sedangkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak terdapat gejala *Multikolinearitas*.

Uji Autokorelasi

Hasil perhitungan yang ditunjukkan dalam penelitian seperti pada lampiran

dimana nilai *Durbin – Watson* sebesar 1.730. Berdasarkan ketentuan di atas dengan melihat hasil *Durbin–Watson* yang diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *Autokorelasi*

Uji Normalitas

Hasil uji rasio skewness dan rasio kurtosis, terlihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Rasio Skewness dan Rasio Kurtosis
Descriptive Statistics

	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual	.096	.421	-1.037	.821

Berdasarkan hasil di atas, rasio Skewness = $0.096/0.421 = 0.228$, sedangkan rasio kurtosis = $-1.037/0.821 = -1.263$. Karena rasio skewness dan kurtosis berada di antara -2 hingga +2, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal.

HASIL Karakteristik Responden

Mengenai karakteristik responden, dapat diketahui dengan uraian sebagai berikut:

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sebanyak 75 responden pada Rumah Sakit Umum Alkhairaat palu, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki.

Persentase perbandingannya adalah jika perempuan berjumlah 24 orang (32%), maka selebihnya yaitu sebanyak 51 orang (68%) berjenis kelamin laki-laki, dominasi pegawai laki-laki sangat tinggi di Rumah Sakit Umum Alkhairaat Palu. Besarnya jumlah pegawai laki-laki dibanding perempuan, disebabkan oleh keberadaan Rumah Sakit Umum Alkhairaat Palu sebagai instansi teknis yang menuntut kepada setiap pegawai untuk terampil bekerja, dan membutuhkan kemampuan fisik.

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur seorang pegawai sangat memegang peranan penting dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Masa produktif kerja bagi seseorang adalah berada pada usia muda (antara umur 15 tahun–55 tahun). Rumah Sakit Umum Alkhairaat Palu, sebagian besar pegawainya masih berusia muda atau berada pada usia produktif. Pegawai Rumah Sakit Umum Alkhairaat palu, berada pada usia muda, dimana pegawai yang berumur antara 35-45 tahun sebanyak 65% dan yang berumur 46-55 tahun sebanyak 20%.

Sebagaimana telah di uraikan sebelumnya, bahwa Rumah Sakit Umum Alkhairaat palu adalah instansi teknis yang menuntut pegawai untuk selalu memberikan pelayanan kepada masyarakat. Selain membutuhkan tenaga yang ekstra, juga menuntut semangat yang tinggi, yang cenderung hal ini dimiliki oleh pegawai yang masih berusia relatif muda (produktif).

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja adalah masa/lama dimana seorang pegawai menjadi pegawai. Semakin lama Masa kerja seorang pegawai, semakin tinggi tingkat kemampuannya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Masa kerja pegawai Rumah Sakit Umum Alkhairaat Palu, relatif cukup lama, ini terlihat dari sebanyak 80 pegawai Rumah Sakit Umum Alkhairaat Palu, rata-rata memiliki Masa kerja di atas lima tahun. 133 responden, sebanyak 50% memiliki masa kerja antara 6-10 tahun. Pegawai yang memiliki Masa kerja 1–5 tahun sebanyak 14%, dan yang bermasa kerja paling lama yaitu 10 tahun ke atas sebanyak 367%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sesungguhnya para pegawai memiliki masa kerja yang cukup dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Masih mudanya umur rata-rata para pegawai Rumah Sakit Umum Alkhairaat Palu, menyebabkan semangat kerja mereka cenderung lebih baik dibanding pegawai yang berusia di atasnya. Baiknya kinerja kerja ini ditunjang pula oleh rata-rata pendidikan terakhir yang dimiliki oleh setiap responden relatif tinggi, dimana hampir sebagian besar pegawai Rumah Sakit Umum Alkhairaat Palu memiliki spesifikasi pendidikan cukup memadai, sementara selebihnya ada yang telah pendidikan Sarjana Strata Dua (magister), namun ada pula yang hanya tamatan SLTP atau yang sederajat.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Dependen Variabel Y			
Variabel	Standardized B	T	Sig
Jenis kelamin	0,433	3.520	0.020
Usia	0,430	2.486	0.036
Pendidikan	0,789	7.239	0.000
Masa kerja	0,682	5.731	0.000
Pendapatan	0,398	2.052	0.040
Constanta (a)	= 0,606		
R	= 0,707	F-Statistik	= 14.833
R-Square	= 0,501	Sig. F	= 0,000

Model regresi yang diperoleh dari tabel di atas adalah:

$$Y = 0,606 + 0,433X_1 + 0,430X_2 + 0,789X_3 + 0,682X_4 + 0,398X_5 + e$$

Persamaan di atas menunjukkan, *variable independen* yang dianalisa berupa variabel jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerjadan pendapatan memberi pengaruh terhadap semangat kerja pegawai Rumah Sakit Umum Alkhairaat Palu.

PEMBAHASAN

Semangat kerja atau moral kerja itu adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang pegawai untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan pegawai dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat pegawai tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin(10).

Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan(11).

Aspek-aspek semangat kerja perlu untuk dipelajari karena aspek-aspek ini mengukur tinggi-rendahnya semangat kerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja yaitu benar-benar menginginkannya. Hal ini mengakibatkan orang tersebut memiliki kegairahan kualitas bertahan dalam menghadapi kesulitan untuk melawan frustrasi, dan untuk memiliki semangat berkelompok(12).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik biografis (Jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja dan

pendapatan) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Rumah Sakit Umum Alkhairaat Palu

2. Jenis kelamin berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Rumah Sakit Umum Alkhairaat Palu
3. Usia berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Rumah Sakit Umum Alkhairaat Palu
4. Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Rumah Sakit Umum Alkhairaat Palu
5. Masa kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Rumah Sakit Umum Alkhairaat Palu
6. Pendapatan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Rumah Sakit Umum Alkhairaat Palu.

SARAN

1. Kepada Rumah Sakit Umum Alkhairaat Palu agar tetap mempertahankan pendidikan yang tercipta saat ini, karena terbukti bahwa pendidikan memiliki pengaruh dominan terhadap semangat kerja pegawai.
2. Kepada peneliti selanjutnya, agar lebih mengembangkan *variable* penelitian dengan menambah variabel lain yang semangat kerja

DAFTAR PUSTAKA

1. Saleh S. Penegakan Disiplin (Suatu Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai). J Ad'ministrare. 2014;
2. Arrahman T. Peran Kepemimpinan Kepala Dinas Dalam Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. 2021;5(4):754–65.
3. Posuma C. Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. J Ris Ekon Manajemen, Bisnis dan Akunt. 2013;1(4):646–56.
4. Komara AT, Nelliwati E. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung. J Ekon Bisnis Entrep [Internet]. 2014;8(2):73–85. Tersedia pada:

- <http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/40>
5. Hiariy H. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Fleksibilitas Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Terhadap Paramedis Keperawatan Rsud Dr. M. Haulussy Ambon). *J SOSOQ* [Internet]. 2018;6(2):108–21. Tersedia pada: <https://ojs.unpatti.ac.id/index.php/sosoq/article/view/760>
 6. Slamet Bambang Riono MS dan SNU. Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax Idea* [Internet]. 2020;2(4):138–47. Tersedia pada: <http://jurnal.syntax-idea.co.id/index.php/syntax-idea/article/view/190>
 7. Esita Z. Semangat Kerja Dan Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Umum Kolaka Sulawesi Tenggara. *Psikologia J Psikol*. 2016;3(1):157.
 8. Zulkifli Z, Rahayu ST, Akbar SA. Hubungan Usia, Masa Kerja dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Service Well Company PT. *ELNUSA TBK Wilayah Muara Badak. KESMAS UWIGAMA J Kesehat Masy*. 2020;5(1):46.
 9. Ghaisani N. Survei kepuasan masyarakat terhadap BPJS Kesehatan. 2017;6:2–4. Tersedia pada: https://www.academia.edu/22341583/Survei_kepuasan_masyarakat_terhadap_BPJS_Kesehatan
 10. Wicaksono YS. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam,Tbk Kediri) Yosep Satrio Wicaksono. *J Bisnis dan Manaj*. 2016;3(1):31–9.
 11. Saragih SM, Wahyuni NS. Hubungan antara Penyesuaian Diri dalam Kelompok Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan di Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Penataan Kota Medan. *J Divers*. 2019;5(2):136–41.
 12. Agustina Heryati. *Ecoment Global*. Pengaruh kompensasi dan beban kerja Terhadap Loyal karyawan di Dep operasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. 2016;1(2):51–62.