

Pengaruh Pengembangan Karir dan Pemberian Gaji Terhadap Loyalitas Karyawan pada Hotel New Hollywood Pekanbaru

Febriani br Perangin-angin¹ Okta Karneli²

Program Studi Administarsi Bisnis, Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau,
Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, Indonesia^{1,2}
Email: febriani.br2199@student.unri.ac.id¹

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Hotel New Hollywood Pekanbaru. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan pemberian gaji terhadap loyalitas karyawan. pengembangan karir dan pemberian gaji sebagai variabel independen (X1,X2) sementara itu loyalitas karyawan sebagai variabel dependen (Y). Permasalahan dalam penelitian ini adalah terjadinya penurunan loyalitas karyawan pada Hotel New Hollywood Pekanbaru. Hal ini terlihat dari data absensi perusahaan. Sampel penelitian ini diambil sebanyak 55 responden dari populasi yang dihitung dengan menggunakan teknik sensus/sampling total. Data yang diperoleh dari hasil kuesioner dan selanjutnya diolah untuk kemudian diuji dengan statistik melalui program SPSS. Teknik analisis menggunakan persamaan regresi, uji koefisien determinasi (R^2), dan uji hipotesis yaitu uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f). Dari hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa pengembangan karir dan pemberian gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Hotel New Hollywood Pekanbaru.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Pemberian Gaji, dan Loyalitas Karyawan



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Dalam kondisi saat ini, setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas tinggi serta memiliki kinerja yang baik. Dengan demikian, dapat mewujudkan tujuan organisasi. Karyawan yang bekerja dengan baik akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Berbagai upaya harus dilakukan oleh perusahaan untuk dapat menarik, memelihara, serta mempertahankan karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus menumbuhkan rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan mengacu pada kesetiaan, komitmen, dan dedikasi karyawan untuk mempertahankan keterikatan terhadap perusahaan. sikap ini tercermin dalam kesediaan untuk bertahan dan berkontribusi, bahkan di tengah tantangan atau persaingan. Menurut (Jusuf, 2010) loyalitas karyawan adalah suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan karyawan rela berkorban demi memuaskan pihak lain. (Reichheld and Schefter 2000) mengatakan bahwa semakin tinggi loyalitas karyawan pada suatu perusahaan, maka semakin mudah bagi perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan. Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung loyalitas karyawan.

Hafiz, et al (2016) mengatakan bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan guna meraih karir yang diinginkan. Program pengembangan karir ini bertujuan untuk menyesuaikan antara peluang karir yang tersedia di perusahaan dengan target serta kebutuhan karyawan masa kini maupun masa mendatang. Menurut Sugiyarso dan Winarni dalam (Mujanah 2016), gaji adalah sejumlah pembayaran kepada karyawan yang diberi tugas administratif serta manajerial yang

pada umumnya ditetapkan secara bulanan. Gaji merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, karena gaji dapat dikatakan sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga karyawan tersebut termotivasi untuk semakin giat, tekun, serta memaksimalkan kemampuannya dalam bekerja. (Nitisemito, 2011) menyatakan bahwa indikasi menurunnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan yaitu turun/rendahnya produktifitas kerja, tingkat absensi yang naik, tingkat perpindahan (*turn over*) karyawan yang tinggi, timbulnya kegelisahan dan sering munculnya tuntutan dari karyawan Hal ini tentunya menjadi permasalahan dalam perusahaan mengingat karyawan merupakan pendukung dalam menjalankan segala kegiatan di dalam perusahaan. New Hollywood Pekanbaru merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa perhotelan, merupakan hotel bintang 3 yang berlokasi strategis sebagai tempat untuk beristirahat dan bersantai. Selain itu, hotel ini terletak hanya beberapa langkah dari berbagai obyek wisata seperti Mall Pekanbaru dan Senapelan Plaza.

Tabel 1. Data Keluar Masuk (LTO) Karyawan Hotel New Hollywood Pekanbaru Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun	LTO % TKK ½ (TKA1 + TKA2)
		Masuk	Keluar		
2018	98	13	9	102	9%
2019	94	11	7	98	7,29%
2020	77	6	10	64	14,18%
2021	42	4	9	37	22,78%
2022	61	8	14	55	24,14%

Fenomena loyalitas karyawan yang ada di Hotel New Hollywood Pekanbaru dapat dilihat dari fakta yang ditemukan di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat salah satu indikasi penurunan loyalitas karyawan yaitu dapat dilihat pada tabel 1 dimana tingkat perpindahan (*turn over*) karyawan Hotel New Hollywood Pekanbaru yang selama tiga tahun terakhir 2020-2022 mengalami kenaikan. Pada dasarnya Hotel New Hollywood Pekanbaru sudah menetapkan standar yang cukup baik kepada karyawan yang mana hal ini diharapkan dapat menciptakan loyalitas bagi karyawan, antara lain pembayaran gaji tepat waktu, tunjangan, bonus, memberikan waktu istirahat yang cukup, memberikan solusi apabila karyawan mengalami kesulitan dalam bekerja. Sehingga sudah semestinya karyawan merasa loyal dalam bekerja, namun pada kenyataannya loyalitas karyawan terkadang mengalami penurunan dan ini akan berdampak pada perkembangan karir setiap karyawan.

Oleh karena itu, dalam mempertahankan loyalitas karyawan perusahaan perlu memperhatikan aspek tingkat gaji dan pengembangan karir yang sudah diterapkan, karena pada dasarnya karyawan dalam bekerja memerlukan gaji dan pengembangan karir yang memadai untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik maupun tercapainya tujuan perusahaan. Semakin besar usaha perusahaan dalam meningkatkan loyalitas karyawan maka prestasi kerja karyawan juga akan semakin cepat tercapai sehingga produktivitas dan tujuan perusahaan pun akan tercapai. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis ingin mengetahui pengaruh pengembangan karir dan pemberian gaji terhadap loyalitas karyawan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Pengembangan Karir dan Pemberian Gaji terhadap Loyalitas Karyawan pada Hotel New Hollywood Pekanbaru".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Pekanbaru dengan objek penelitian adalah karyawan pada Hotel New Hollywood Pekanbaru yang terletak di Jl. Kuantan Raya, Kecamatan Lima Puluh, Pekanbaru. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Adapun

populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel New Hollywood Pekanbaru yang berjumlah 55 orang karyawan dan dijadikan sampel pada penelitian ini. Dalam penelitian ini teknik sampling dilakukan menggunakan sensus atau sampling total adalah suatu teknik jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012). Instrumen penelitian penelitian ini yaitu pada variabel penelitian dan akan menggunakan kuesioner yang nantinya disebarakan kepada responden yaitu konsumen Bengkel Hijrah Motor. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Teknik pengukuran pada penelitian ini akan menggunakan pengukuran *skala likert*. Analisis kuantitatif adalah analisis yang dilakukan untuk menguji hubungan antar variabel penelitian. Variabel tersebut akan dihitung dan diuji secara statistik dengan menggunakan aplikasi program SPSS. Uji instrumen data yaitu uji validitas, uji reliabilitas dan asumsi klasik. Uji analisis data yaitu uji regresi linear sederhana dan berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	X1.1	0,624	0,2656	Valid
	X1.2	0,611	0,2656	Valid
	X1.3	0,448	0,2656	Valid
	X1.4	0,440	0,2656	Valid
	X1.5	0,438	0,2656	Valid
	X1.6	0,663	0,2656	Valid
	X1.7	0,413	0,2656	Valid
	X1.8	0,395	0,2656	Valid
	X1.9	0,358	0,2656	Valid
	X1.10	0,384	0,2656	Valid
Pemberian Gaji (X2)	X2.1	0,735	0,2656	Valid
	X2.2	0,575	0,2656	Valid
	X2.3	0,549	0,2656	Valid
	X2.4	0,574	0,2656	Valid
	X2.5	0,392	0,2656	Valid
	X2.6	0,703	0,2656	Valid
Loyalitas Karyawan (Y)	Y1	0,343	0,2656	Valid
	Y2	0,329	0,2656	Valid
	Y3	0,386	0,2656	Valid
	Y4	0,532	0,2656	Valid
	Y5	0,608	0,2656	Valid
	Y6	0,523	0,2656	Valid
	Y7	0,337	0,2656	Valid
	Y8	0,308	0,2656	Valid
	Y9	0,452	0,2656	Valid
	Y10	0,402	0,2656	Valid
	Y11	0,401	0,2656	Valid
	Y12	0,273	0,2656	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil pengujian validitas item pernyataan pada variabel pengembangan karir, pemberian gaji dan loyalitas karyawan menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga semua item pernyataan dinyatakan valid dan layak untuk digunakan.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach 's Alpha	Nilai Ketetapan	Keterangan
1.	Pengembangan Karir (X1)	0,624	0,60	Reliabel
2.	Pemberian Gaji (X2)	0,618	0,60	Reliabel
3.	Loyalitas Karyawan (Y)	0,619	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil dari pengujian reliabilitas terhadap masing-masing variabel menunjukkan nilai *Cronbach's* di atas 0,60. Variabel pengembangan karir (X1) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,624, variabel pemberian gaji (X2) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,618 dan variabel loyalitas karyawan (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,619. Sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan reliabel dan layak untuk digunakan.

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.Deviation	2.76201690
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.054
Test Statistic		.063
Asymp.Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal		
b. Calculated from data		
c. Lilliefors Significance Correction		
d. This is a lower bound of the true significance		

Pada uji *Kolmogorv-Smirnov* jika hasil output (nilai sig.) lebih dari 0,05 (alpha), maka nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal. Hasil uji *Kolmogorv-Smirnov* yang teruji pada tabel di atas memperlihatkan nilai signifikansi sebesar 0,200 berada di atas 0,05 atau 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual seluruh variabel berdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas

Coefficients			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengembangan Karir	.985	1.015
	Pemberian Gaji	.985	1.015
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan			

Hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan masing-masing variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1. Dimana pada variabel pengembangan karir 0,985 > 0,1 dan pada variabel pemberian gaji 0,985 > 0,1. Nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* masing-masing variabel lebih kecil dari 10. Dimana pada variabel pengembangan karir 1,015 < 10, dan pada pemberian gaji 1,015 < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi antar variabel bebas atau tidak terjadi multikolinearitas terhadap variabel-variabel pada penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1.	(Constant)	5.865	4.930		1.190	.240
	Pengembangan Karir	-.041	.103	-.055	.399	.692
	Pemberian Gaji	-.084	.141	-.083	.600	.551

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan nilai signifikansi variabel pengembangan karir sebesar 0,692 > 0,05 dan variabel pemberian gaji sebesar 0,551 > 0,05. Maka hasil tersebut dapat diartikan bahwa pada penelitian ini tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Uji Analisis Data

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1.	(Constant)	3.159	2.923		1.081	.285
	Pengembangan Karir	.404	.081	.505	5.009	.000
	Pemberian Gaji	.532	.130	.412	4.086	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Dari pengujian yang dilakukan, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 3.159 + 0.404X_1 + 0.532X_2$$

Keterangan:

- Y = Loyalitas Karyawan
- a = Nilai Konstanta
- b₁b₂ = Koefisien Regresi
- X₁ = Pengembangan Karir
- X₂ = Pemberian Gaji

Sehingga hasil dari model persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 3.159. Artinya adalah apabila pengembangan karir (X₁) dan pemberian gaji (X₂) diasumsikan 0, maka loyalitas karyawan (Y) sebesar 3.159.
2. Nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir (X₁) bernilai positif yaitu sebesar 0,404. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pengembangan karir sebesar 1 satuan maka akan ada peningkatan loyalitas karyawan sebesar 0,404 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel pemberian gaji (X₂) bernilai positif yaitu sebesar 0,532. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pemberian gaji sebesar 1 satuan maka akan ada peningkatan loyalitas karyawan sebesar 0,532 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.693	.682	.575

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X₁), Pemberian Gaji (X₂)

Berdasarkan tabel diatas diketahui R square merupakan koefisien determinasi sehingga diperoleh hasil koefisien determinasi hubungan antara pengembangan karir (X1) dan pemberian gaji (X2) dengan loyalitas karyawan (Y) sebesar 0,693 atau 69,3%. Artinya bahwa persentase pengaruh pengembangan karir (X1) dan pemberian gaji (X2) secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan (Y) sebesar 69,3% sedangkan sisanya 30,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

**Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	38.829	2	19.414	58.794	.000 ^b
Residual	17.171	52	.330		
Total	56.000	54			
a. Dependent Variable : Loyalitas Karyawan					
b. Predictors: (Constant) Pengembangan Karir, Pemberian Gaji					

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 58,794 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,18. Maka $F_{hitung} 58,794 > F_{tabel} 3,18$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel pengembangan karir dan pemberian gaji secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Hotel New Hollywood Pekanbaru. Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan apabila pengembangan karir dan pemberian gaji sudah dilaksanakan dan diberikan secara maksimal oleh perusahaan, maka akan memberikan pengaruh yang baik terhadap loyalitas karyawan. Jadi, hipotesis ketiga (H_3) yakni "Diduga bahwa Pengembangan Karir dan Pemberian Gaji berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada Hotel New Hollywood Pekanbaru" dapat diterima.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan pada Hotel New Hollywood Pekanbaru

Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memiliki nilai t_{hitung} sebesar 8.126 lebih besar dari $t_{tabel} 2,00575$ dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan pada Hotel New Hollywood Pekanbaru.

Pengaruh Pemberian Gaji terhadap Loyalitas Karyawan pada Hotel New Hollywood Pekanbaru

Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel pemberian gaji terhadap loyalitas karyawan menunjukkan bahwa variabel pemberian gaji memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6,540 lebih besar dari $t_{tabel} 2,00575$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh positif dan signifikan antara variabel pemberian gaji terhadap loyalitas karyawan. Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat pengaruh antara pemberian gaji terhadap loyalitas karyawan pada Hotel New Hollywood Pekanbaru.

Pengaruh Pengembangan Karir dan Pemberian Gaji terhadap Loyalitas Karyawan pada Hotel New Hollywood Pekanbaru

Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel pengembangan karir dan pemberian gaji terhadap loyalitas karyawan menunjukkan bahwa hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} pada variabel pengembangan karir dan pemberian gaji sebesar 58,794 lebih besar dari F_{tabel} 3,18 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengembangan karir dan pemberian gaji terhadap loyalitas karyawan. Besarnya pengaruh pengembangan karir dan pemberian gaji terhadap loyalitas karyawan dapat dilihat pada nilai R^2 yaitu sebesar 69,3% sedangkan sisanya 30,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini. Maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat pengaruh antara pengembangan karir dan pemberian gaji terhadap loyalitas karyawan pada Hotel New Hollywood Pekanbaru.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini diperoleh pengembangan karir dan pemberian gaji memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Hotel New Hollywood Pekanbaru. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semakin baik pengembangan karir dan pemberian gaji yang diterapkan dan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka akan semakin baik pula loyalitas karyawan, hal tersebut dibuktikan karena dengan adanya pengembangan karir dan pemberian gaji yang baik akan memberikan dampak yang baik pula terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar pimpinan lebih memperhatikan penerapan program pengembangan karir karyawan terutama ketersediaan mentor dan sponsor dengan lebih memotivasi karyawan agar lebih baik dalam bekerja serta mendorong karyawan untuk berpikir lebih kreatif dan inovatif. Kemudian disarankan kepada pimpinan untuk memperhatikan kebijakan pemberian gaji karyawan dengan memiliki kebijakan yang jelas dan adil dalam menentukan gaji karyawan. Dengan memiliki kebijakan yang adil, karyawan akan merasa bahwa gaji mereka mencerminkan nilai yang mereka berikan dan hal ini dapat meningkatkan kepuasan karyawan serta meningkatkan loyalitas karyawan dan menumbuhkan rasa kecintaan karyawan terhadap perusahaan, sehingga karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hafiz. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Keinginan Berpindah (Turnover Intention) Studi Kasus pada Karyawan PT. BFI Finance, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 13(2), 103–112.
- Jusuf. (2010). *Tingkatkan Loyalitas Guna Peningkatan Prestasi Kerja dan Karir*. Jakarta. PT. Alumni.
- Nitisemito. (2004). *Manajemen Personal*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Purnamasari, N.P.D., & Sintaasih, D. K (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap loyalitas Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(9), 5762–5782.
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66–79.
- Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Edisi keenam. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Salim, M. A., Sapinah., & Sulfaidah. (2021). Pengaruh Sistem Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Industri Roti Maros Kabupaten Maros. *Jurnal Ilmiah Pena*, 13(2), 43–47.