

**Membangun Loyalitas Karyawan di Lembaga Budaya: Peran Motivasi,
Budaya Organisasi, dan Pelatihan di UPTD. Monumen Perjuangan
Rakyat Bali**

**Ni Putu Ayu Rishya Maharani¹, I Gst. Ayu Wirati Adriati², Nyoman Sri Manik
Parasari³, Putu Dyah Permata Korry⁴**

¹²³⁴Universitas Pendidikan Nasional

ayurishya08@gmail.com¹, wiratiadriati@undiknas.ac.id²,
manikparasari@undiknas.ac.id³, mithakory@undiknas.ac.id⁴

ABSTRACT

Differences in treatment between civil servants and contract employees continue to influence work dynamics within public institutions. At the Bali Struggle Monument (MPRB), disparities in employment status, training opportunities, and reward mechanisms have the potential to reduce employees' sense of fairness and loyalty. This study aims to examine the influence of motivation, organizational culture, and training both individually and simultaneously on employee loyalty. The sample in this research consisted of 82 employees at UPTD Monumen Perjuangan Rakyat Bali. The data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, the coefficient of determination, as well as F-tests and t-tests. The findings show that motivation has a positive and significant effect on employee loyalty, organizational culture also has a positive and significant effect, and training likewise demonstrates a positive and significant impact on loyalty. In addition, motivation, organizational culture, and training together significantly influence employee loyalty.

Keywords: human resource management, employee loyalty, work motivation, organizational culture, training

ABSTRAK

Perbedaan perlakuan antara pegawai ASN dan tenaga kontrak masih menjadi isu yang memengaruhi dinamika kerja di lembaga publik. Di Monumen Perjuangan Rakyat Bali (MPRB), ketimpangan terkait status kerja, kesempatan pelatihan, dan pemberian penghargaan berpotensi menurunkan rasa keadilan dan loyalitas karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, budaya organisasi, pelatihan secara parsial dan simultan terhadap loyalitas karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Karyawan di UPTD. Monumen Perjuangan Rakyat Bali sebanyak 82 orang. Teknik analisis data menggunakan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analsis Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji t. Dari hasil penelitian diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan dan motivasi, budaya organisasi dan pelatihan secara bersama - sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Saran yang dapat diberikan peneliti adalah UPTD. Monumen Perjuangan Rakyat Bali ketika karyawan mengalami kesulitan, selalu memberikan motivasi dan bersedia membantu karyawan dalam mengatasi kesulitan, membuat kebijakan pemberian pekerjaan yang lebih sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan, melakukan evaulasi dan pembaharuan pada budaya organisasi, memberikan materi pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan baru karyawan.

Kata kunci: manajemen sumber daya manusia; loyalitas karyawan; motivasi kerja; budaya organisasi; pelatihan

PENDAHULUAN

Loyalitas karyawan merupakan elemen krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang menentukan stabilitas dan keberlanjutan organisasi. Di lembaga publik yang berorientasi pada pelayanan dan pelestarian budaya, loyalitas bukan hanya soal kesetiaan terhadap pekerjaan, tetapi juga tentang dedikasi terhadap nilai-nilai luhur dan semangat pengabdian. Namun, realitas yang terjadi di UPTD Monumen Perjuangan Rakyat Bali (MPRB) menunjukkan adanya kesenjangan antara idealisme tersebut dengan kondisi di lapangan.

Berdasarkan data kepegawaian tahun 2025, MPRB memiliki total 82 pegawai, terdiri atas 41 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan PPPK, serta 41 orang tenaga kontrak (non-ASN) yang tersebar di berbagai bidang dan digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Jumlah Karyawan UPTD. Monumen Perjuangan Rakyat Bali

No	Bagian	Jumlah (Orang)
1	Bidang Tata Usaha (PNS & P3K)	28 Orang
2	Bidang Informasi Masyarakat	6 Orang
3	Bidang Penelitian dan Pengembangan	2 Orang
4	Bidang Fungsional	2 Orang
5	Bidang Kebersihan	26 Orang
6	Bidang Keamanan	11 Orang
7	Bidang Administrasi	7 Orang
Jumlah Total:		82 Orang

Sumber: UPTD. Monumen Perjuangan Rakyat Bali, 2025

Meskipun jumlah pegawai tergolong memadai, hasil observasi menunjukkan adanya penurunan signifikan dalam kedisiplinan dan kehadiran kerja. Dari tingkat kehadiran sebelumnya sebesar 75%, kini hanya sekitar 35% pegawai yang aktif dan konsisten hadir. Bahkan, tercatat tiga orang pegawai mengundurkan diri selama periode observasi. Kondisi tersebut berdampak langsung terhadap penurunan kunjungan wisatawan, dari 115.845 pengunjung pada tahun 2023 menjadi 77.962 pada tahun 2024. Dilihat dari beberapa google review 3 tahun terakhir ada beberapa ulasan pengunjung bahwa aspek pelayanan masih perlu ditingkatkan untuk lebih sigap melayani dan memberikan informasi serta fokus pada konsumen. Fenomena ini mencerminkan adanya krisis loyalitas karyawan yang bersifat struktural dan menuntut pembenahan sistemik dalam manajemen sumber daya manusia lembaga.

Permasalahan mendasar yang muncul dari fenomena ini adalah adanya ketidakseimbangan antara ekspektasi lembaga terhadap kinerja pegawai dengan upaya organisasi dalam memenuhi kebutuhan profesional dan psikologis karyawan. Pegawai di lembaga publik seperti MPRB dihadapkan pada beban kerja administratif

yang tinggi, sementara apresiasi, pelatihan, dan mekanisme penghargaan belum sepenuhnya merata antara ASN dan tenaga kontrak. Hal ini menyebabkan perbedaan persepsi terhadap nilai dan makna kerja.

Menurut (Muhammad et al., 2024), loyalitas karyawan di sektor publik dipengaruhi oleh pengakuan moral dan emosional, bukan hanya imbalan material. Ketika pegawai merasa bahwa dedikasi mereka tidak diakui secara proporsional, semangat kerja akan menurun dan orientasi terhadap organisasi menjadi lemah. Fenomena di MPRB menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja relatif harmonis dan kekeluargaan, masih terdapat perbedaan semangat dan keterikatan antara pegawai ASN yang memiliki jaminan karier dan tenaga kontrak yang bekerja dengan masa kerja terbatas. Perbedaan status ini secara perlahan menciptakan jarak psikologis di antara pegawai dan menghambat terbentuknya loyalitas kolektif terhadap lembaga.

Pada penelitian (Lestari et al., 2023) menyebutkan bila ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan seperti motivasi kerja, lingkungan kerja psikologis, disiplin, serta kepemimpinan, dari semua faktor tersebut terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. (Saputra et al., 2023) menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, karena lingkungan kerja yang berdasarkan nilai saling mendukung dan menghormati terbukti mampu meningkatkan rasa memiliki dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Budaya organisasi yang kuat mampu menumbuhkan rasa memiliki dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Penelitian (Putra Tambunan, 2024) membuktikan bahwa nilai-nilai bersama, kepemimpinan inspiratif, dan komunikasi efektif berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini diperkuat oleh (Widuri et al., 2025) yang menemukan bahwa budaya organisasi berperan dominan dalam membentuk loyalitas, terutama ketika nilai-nilai organisasi sejalan dengan karakter generasi muda. Dalam konteks lembaga kebudayaan seperti MPRB, loyalitas tidak hanya dipengaruhi oleh insentif material, tetapi juga oleh rasa identitas budaya, kesetiaan pada nilai perjuangan, dan penghargaan terhadap warisan sejarah. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi research gap dengan mengeksplorasi bagaimana ketiga faktor tersebut bekerja secara simultan dalam memengaruhi loyalitas pegawai di lingkungan lembaga publik berbasis budaya.

Penelitian mengenai loyalitas karyawan di UPTD Monumen Perjuangan Rakyat Bali memiliki urgensi yang kuat secara empiris dan konseptual. Penurunan kedisiplinan, meningkatnya turnover, serta adanya perbedaan keterikatan antara ASN, PPPK, dan tenaga kontrak menjadi tanda bahwa sistem manajemen sumber daya manusia di lembaga budaya membutuhkan transformasi mendasar. Loyalitas tidak dapat dibangun hanya melalui peraturan dan pengawasan, tetapi harus ditumbuhkan melalui budaya organisasi yang inklusif, motivasi yang memberdayakan, dan pelatihan yang bermakna. Dalam konteks lembaga budaya, membangun loyalitas berarti menumbuhkan kesadaran kolektif bahwa setiap pegawai, apa pun statusnya, merupakan bagian dari misi besar pelestarian nilai perjuangan rakyat Bali. Oleh sebab itu, penelitian ini menjadi langkah penting untuk memahami secara mendalam

faktor-faktor yang membentuk loyalitas, sebagai dasar bagi perumusan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berkeadilan, berbudaya, dan berorientasi jangka panjang.

Sehingga terbentuk judul yang diambil dari penjelasan diatas yaitu "Membangun Loyalitas Karyawan Di Lembaga Budaya: Peran Motivasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Di UPTD. Monumen Perjuangan Rakyat Bali". Harapannya, hasil dari penelitian ini bisa bantu memberi masukan praktis bagi pengelola monumen dan juga menjadi referensi ilmiah untuk riset-riset sejenis di masa depan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, yang dimaksud populasi adalah seluruh pegawai yang bekerja di UPTD. Monumen Perjuangan Rakyat Bali, baik pada bagian administrasi, pelayanan, keamanan, kebersihan, maupun operasional lainnya. pegawai tersebut dianggap relevan karena memiliki keterlibatan langsung dengan variabel penelitian, yaitu motivasi kerja, budaya organisasi, pelatihan, serta loyalitas karyawan. Berdasarkan data dari pihak manajemen, jumlah keseluruhan karyawan yang menjadi populasi adalah 82 orang sehingga teknik sampel yang digunakan adalah sampling jenuh.

Pada penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Adapun metode yang digunakan untuk mengumpulkan data primer dan sekunder.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan di UPTD. Monumen Perjuangan Rakyat Bali

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di UPTD. Monumen Perjuangan Rakyat Bali, dibuktikan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,332, nilai koefisien t $4,810 > \text{tabel } 1,664$, dan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga berada pada daerah penolakan H_0 dan penerimaan H_1 , maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti apabila motivasi semakin baik maka akan loyalitas karyawan di UPTD. Monumen Perjuangan Rakyat Bali akan mengalami peningkatan, begitu juga sebaliknya apabila motivasi semakin buruk maka loyalitas karyawan di UPTD. Monumen Perjuangan Rakyat Bali akan mengalami penurunan

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Raihan & Wulandari, (2024) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai, khususnya jika motivasi itu muncul karena faktor intrinsik seperti rasa tanggung jawab, kepuasan kerja, dan semangat untuk berkembang. Anjani & Supartha, (2020) Mahayuni & Dewi, (2020) juga menunjukkan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Zulkifli & Italina, (2020) menghasilkan jika motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan di UPTD. Monumen Perjuangan Rakyat Bali

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di UPTD. Monumen Perjuangan Rakyat Bali, dibuktikan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,233, nilai koefisien t $3,003 >$ tabel 1,664, dan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, sehingga berada pada daerah penolakan H_0 dan penerimaan H_2 , maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti bahwa apabila budaya organisasi semakin baik maka akan loyalitas karyawan di UPTD. Monumen Perjuangan Rakyat Bali akan mengalami peningkatan, begitu juga sebaliknya apabila budaya organisasi semakin buruk maka loyalitas karyawan di UPTD. Monumen Perjuangan Rakyat Bali akan mengalami penurunan.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah et al., (2024) Manikotama et al., (2022) Jazilah, (2023) menunjukkan kalau budaya organisasi terbukti membawa pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti bahwa apabila budaya organisasi semakin baik maka akan loyalitas karyawan di UPTD. Monumen Perjuangan Rakyat Bali akan mengalami peningkatan, begitu juga sebaliknya apabila budaya organisasi semakin buruk maka loyalitas karyawan di UPTD.

Pengaruh Pelatihan terhadap Loyalitas Karyawan di UPTD. Monumen Perjuangan Rakyat Bali

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di UPTD. Monumen Perjuangan Rakyat Bali, dibuktikan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,235, nilai koefisien t $3,179 >$ tabel 1,664, dan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, sehingga berada pada daerah penolakan H_0 dan penerimaan H_3 , maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti apabila pelatihan semakin baik maka akan loyalitas karyawan di UPTD. Monumen Perjuangan Rakyat Bali akan mengalami peningkatan, begitu juga sebaliknya apabila pelatihan semakin buruk maka loyalitas karyawan di UPTD. Monumen Perjuangan Rakyat Bali akan mengalami penurunan.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elagaili et al., (2024) juga mendukung hal ini, mereka menyatakan bahwa program pelatihan dan pengembangan yang disusun dengan memperhatikan kebutuhan dan arah strategis organisasi, mampu meningkatkan kepuasan kerja sekaligus memperkuat loyalitas. Wu et al., (2025) Bokde & Kulkarni, (2025) juga mendukung hal yang sama bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dan komitmen organisasi. Dalam penelitian Larengkeng et al., (2023) didapat bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas pegawai.

Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Pelatihan Secara Simultan Terhadap Loyalitas Karyawan di UPTD. Monumen Perjuangan Rakyat Bali

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, budaya organisasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di UPTD. Monumen Perjuangan Rakyat Bali, dibuktikan oleh nilai F hitung $> F$ tabel ($41,195 > 2,72$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga berada pada daerah penolakan H_0 dan penerimaan H_4 , sehingga secara simultan motivasi, budaya organisasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti apabila motivasi, budaya organisasi dan pelatihan semakin baik maka akan meningkatkan loyalitas karyawan di UPTD. Monumen Perjuangan Rakyat Bali akan mengalami peningkatan, begitu juga sebaliknya apabila motivasi, budaya organisasi dan pelatihan semakin buruk maka loyalitas karyawan di UPTD. Monumen Perjuangan Rakyat Bali akan mengalami penurunan.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fatwathurrohim et al., (2023) hasil penelitiannya ada pengaruh signifikan antara variabel kompensasi serta budaya organisasi pada loyalitas karyawan. Ada juga penelitian Silalahi et al., (2025) disebutkan bahwa motivasi dan pelatihan kerja secara parsial terbukti memberikan kontribusi nyata terhadap loyalitas karyawan. Maulidana & Hermansyah, (2024) menjelaskan jika motivasi kerja berkaitan erat dengan loyalitas, karena karyawan yang termotivasi akan lebih bersemangat dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah jelaskan pada bab sebelumnya maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di UPTD. Monumen Perjuangan Rakyat Bali, dibuktikan dengan nilai koefisien regresi 0,332, koefisien t sebesar 4,810 dan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini dapat disimpulkan bahwa apabila motivasi semakin baik maka akan loyalitas karyawan di UPTD. Monumen Perjuangan Rakyat Bali akan mengalami peningkatan.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di UPTD. Monumen Perjuangan Rakyat Bali, dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,233, koefisien t sebesar 3,003 dan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini dapat disimpulkan bahwa apabila budaya organisasi semakin baik maka akan loyalitas karyawan di UPTD. Monumen Perjuangan Rakyat Bali akan mengalami peningkatan.
3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di UPTD. Monumen Perjuangan Rakyat Bali, dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,235, koefisien t sebesar 3,179, dan signifikansi sebesar 0,002. Hal ini dapat disimpulkan bahwa apabila pelatihan semakin baik maka loyalitas karyawan di UPTD. Monumen Perjuangan Rakyat Bali akan mengalami peningkatan.
4. Motivasi, budaya organisasi dan pelatihan secara bersama - sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan di UPTD. Monumen

Perjuangan Rakyat Bali, dibuktikan dengan nilai F hitung 41,195 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini dapat disimpulkan bahwa apabila motivasi, budaya organisasi dan pelatihan semakin baik maka loyalitas karyawan di UPTD. Monumen Perjuangan Rakyat Bali akan mengalami peningkatan.

SARAN

Berdasarkan pembahasan yang telah jelaskan pada bab sebelumnya maka diperoleh saran sebagai berikut:

1. Pada variabel loyalitas karyawan pernyataan saya mampu mempertahankan motivasi meski menghadapi kesulitan dalam pekerjaan memiliki nilai rata - rata terendah, dari hasil penelitian tersebut maka UPTD. Monumen Perjuangan Rakyat Bali ketika karyawan mengalami kesulitan, selalu memberikan motivasi dan bersedian membantu karyawan dalam mengatasi kesulitan.
2. Pada variabel motivasi pernyataan pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang saya miliki memiliki nilai rata - rata terendah, dari hasil penelitian tersebut maka UPTD. Monumen Perjuangan Rakyat Bali hendaknya membuat kebijakan pemberian pekerjaan yang lebih sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan.
3. Pada variabel budaya organisasi pernyataan organisasi cepat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi memiliki nilai rata - rata terendah, dari hasil penelitian tersebut maka UPTD. Monumen Perjuangan Rakyat Bali hendaknya secara berkala melakukan evaulasi dan pembaharuan pada budaya organisasi, agar sejalan dengan perubahan yang terjadi .
4. Pada variabel pelatihan pernyataan pelatihan membantu saya memahami keterampilan baru memiliki nilai rata - rata terendah, dari hasil penelitian tersebut maka UPTD. Monumen Perjuangan Rakyat Bali hendaknya dalam penerapan pelatihan, memberikan materi yang dapat meningkatkan keterampilan baru karyawan.
5. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti dan mengkaji faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dan dapat mempengaruhi loyalitas karyawan selain variabel motivasi, budaya organisasi dan pelatihan. Agar nantinya dapat mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan dalam meningkatkan loyalitas karyawan di UPTD. Monumen Perjuangan Rakyat Bali.

DAFTAR PUSTAKA

- Awa. (2023). Konsep dan Fungsi Budaya Organisasi. In Hartini (Ed.), *MSDM (Menyongsong Era Disrupsi)* (pp. 185–202). CV. Media Sains Indonesia.
<https://www.researchgate.net/publication/376002186>
- Baihaqi, D. H., Widhiandono, H., Darmawan, A., & Miftahuddin, A. M. (2025). THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND COMPENSATION ON LOYALTY WITH JOB SATISFACTION VARIABLE AS A MEDIATING VARIABLE ON ASN TEACHERS OF STATE JUNIOR HIGH SCHOOL IN BANJARNEGARA

ManBiz: Journal of Management & Business
Volume 4 Nomor 3 (2025) 253-261 E-ISSN 2829-9213
DOI: 10.47467/manbiz.v4i3.10727

- SUBDISTRICT. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 8(4), 2085–2097. [https://doi.org/https://doi.org/10.31539/hq2xrt89](https://doi.org/10.31539/hq2xrt89)
- Bokde, S., & Kulkarni, S. (2025). Analyzing the Effect of Training and Development on Employee Loyalty and Retention in the Hospitality Sector. *Journal of Information Systems Engineering and Management*, 10(53s), 2468–4376. <https://www.jisem-journal.com/>
- Budhiarto, A. (2023). Kinerja Karyawan Dipengaruhi Oleh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Pada Dinas Sosial, Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*.
- Cahya, N., & Firdaus, M. R. (2024). Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science Analysis of the Influence of Denison's Organizational Culture Model on Employee Engagement and Organizational Effectiveness. *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*, 4(3). <https://ajmesc.com/index.php/ajmesc>
- Denison Consulting. (n.d.). *Introduction To The Denison Model*. Retrieved July 30, 2025, from <https://www.denisonconsulting.com/>
- Dietz, D., & Zwick, T. (2020). The retention effect of training: Portability, visibility, and credibility1. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(17), 2205–2234. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1737835>
- Elagaili, T. A. M., Azam, S. M. F., & Khatibi, A. (2024). Role of Training and Development Programs in Enhancing the Employees Job Satisfaction and Loyalty. *Sustainable Business and Society in Emerging Economies*, 6(3). <https://doi.org/10.26710/sbsee.v6i3.3106>
- Fatwathurrohim, Mafra, N. U., & Hendri, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Tiki Palembang. *Jurnal Manajemen dan Investasi*, 5(2), 219–231.
- Fauzi, A., & Nugroho, G. (2024). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 558. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.3016>
- Firmansyah, R. A. D., Firdaus, V., & Indayani, L. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Employee Engagement, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada UD. Bumbu Masak Machmudah (BMM). *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 14(4). <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/index>
- Fitriyana, A., Prahiawan, W., & Kambara, R. (2023). The Influence of Organizational Culture and Intrinsic Motivation on Employee Performance Through the Organizational Commitment as an Intervening Variable. *Management Science Research Journal*, 2(1).
- Guillén, M. (2021). *Motivation in Organisations Motivation in Organisations: Searching for a Meaningful Work-Life*. www.routledge.com
- Hadi, S., Purnamarini, T. R., & Maharani, F. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Loyalitas Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Yogyakarta. *Jurnal*

ManBiz: Journal of Management & Business
Volume 4 Nomor 3 (2025) 253-261 E-ISSN 2829-9213
DOI: 10.47467/manbiz.v4i3.10727

Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship, 14(1), 381–397.
<https://doi.org/10.30588/jmp.v14i1.1851>

Handayani, R., Bangun, R. B., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Inbisco Niagatama Semesta Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1).