

PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS PADA KARYAWAN PT BPR TAJA CABANG NGANJUK

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Sebagai Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas EkonomiUniversitas Nusantara PGRI Kediri



Oleh:

ZILFITA AINUN L. 11.1.02.02.0385

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI 2015



Skripsi Oleh:

ZILFITA AINUN LATIFAH NPM: 11.1.02.02.0385

Judul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS PADA KARYAWANPT BPR TAJA CABANG NGANJUK

Telah disetujui untuk diajukan kepada Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri Tanggal: 21 Agustus 2015

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dra.PujiAstuti, M.M., M.Si.

NIDN. 0710106402

Poniran Yudho L. M.M.

NIDN. 0704047301



Skripsi Oleh:

ZILFITA AINUN LATIFAH NPM: 11.1.02.02.0385

Judul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS PADA KARYAWANPT BPR TAJA CABANG NGANJUK

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen FE UNP Kediri pada tanggal: 27 Agustus 2015

dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua

: Ema Nurzainul H, M.M.

2. Penguji I

: Dr. Sri Aliami

Penguji II

: Poniran Yudho L_MM





PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS PADA KARYAWAN PT BPR TAJA CABANG NGANJUK

ZILFITA AINUN L. 11.1.02.02.0385 Fak. Ekonomi – Prodi Manajemen

Pembimbing I: Dra.PujiAstuti, M.M., M.Si. Pembimbing II: PoniranYudho L, M.M.

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia makin berperan besar dalam kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan. Banyak organisasi atau perusahaan yang menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bagi suatu organisasi itu sendiri. Melihat fenomena di atas dapat disimpulkan bahwa perlunya perusahaan berfokus pada kesejahteraan karyawan yang dapat berpengaruh di lingkungan kerja, kepuasan kerja dan loyalitas kerja karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Mengingat begitu banyaknya faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan perusahaan juga harus selektif memilih alternatif program untuk menuntut lebih mempertahankan karyawan yang potensial. Atas dasar hal tersebut penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT BPR TAJA Cabang Nganjuk baik secara parsial maupun simultan.

Variabel penelitian yang digunakan adalah kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh, dari 45 populasi karyawan PT BPR TAJA Cabang Nganjuk diambil seluruh jumlah karyawan yaitu sebanyak 45 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dengan mempertimbangkan syarat uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah hasil uji statistik secara parsial (uji t) maupun secara simultan (uji F).

Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial maupun simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerjamempunyai pengaruh signifikan positif terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan bagi PT BPR TAJA Cabang Nganjuk menerapkan sikap kepemimpinan sesuai karakteristik agar hasil yang dicapai maksimal, menjaga lingkungan kerja yang bersih dan nyaman serta mengutamakan kepuasan kerja karyawan agar karyawan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaanya dan menjadi karyawan yang loyal.

Kata kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Karyawan



I. LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia makin berperan besar dalam kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan. Banyak organisasi atau perusahaan yang menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bagi suatu itu sendiri. Setiap organisasi organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya Mereka dikelola. manusia membuat strategi dan inovasi untuk sasaran, mencapai tujuan organisasi yang dicapai. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur paling penting dalam sebuah organisasi.

Organisasi mengharapkan individual kinerja yang semaksimal mungkin untuk dapat mencapai keunggulan perusahaan, karena pada dasarnya individual kinerja maupun kelompok adalah yang akhirnya mempengaruhi kemajuan perusahaan secara keseluruhan. Banyak cara dilakukan perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawan, seperti pemberian upah, kedisiplinan kerja, dan kepuasan kerja dan juga memperhatikan kesejahteraan. Dengan seperti diharapkan cara-cara itu karyawan lebih memaksimalkan diri dalam menjalankan tanggung jawab atas kewajiban yang diemban.

Dalam pencapaian tujuan organisasi, sumber daya manusia mempunyai peran sangat penting di sumber-sumber samping daya lain yang dimiliki organisasi. Ada tiga faktor penentu perilaku dalam organisasi vaitu individu, kelompok struktur. Ketiga hal tersebut pengaruhnya pada organisasi bertujuan untuk menerapkan ilmu pengetahuan meningkatkan efektivitas guna suatu organisasi.

yang memiliki sikap Karyawan perjuangan, pengabdian dan profesional mungkin sangat mempunyai kepuasan kerja dalam melaksanakan sehingga tugas mempunyai pandangan karyawan selalu berpikir, untuk kerja keras, disiplin, berloyalitas tinggi dan penuh untuk dedikasi keberhasilan pekerjaannya.

Terwujudnya loyalitas karyawan tidak terbentuk dalam waktu yang singkat tetapi melalui proses kerja, bekerja serta hasil kepuasan lama kerja dan karyawan itu sendiri yang berdedikasi pada perusahaan tempat mereka bekerja secara maksimal. bentuk loyalitas karyawan dapat dilihat dari etos kerja yang ditampilkan oleh karyawan, sikap



peduli dan disiplin yang baik, serta berinisiatif untuk melakukannya.

Melihat fenomena di atas dapat disimpulkan bahwa perlunya perusahaan berfokus pada kesejahteraan karyawan yang dapat berpengaruh di lingkungan kerja, kepuasan kerja dan loyalitas kerja sehingga karyawan karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan.

Mengingat begitu banyaknya faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan menuntut perusahaan juga harus lebih selektif memilih alternatif untuk mempertahankan program karyawan yang potensial. Selanjutnya Yuliandri dalam Kadarwati (2003:3), bahwa: menyatakan timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh fasilitas-fasilitas kerja, kepemimpinan, tinjauan kesejahteraan, lingkungan kerja, suasana kerja, kepuasan kerja, dan pemberian upah yang diterima.

Dari keseluruhan proses kegiatan, pada akhirnya semua akan berujung kepada kepemimpinan, seorang pemimpin perusahaan kepada karyawan. Apabila pemimpin mau mendengar aspirasi karyawan dan adanya komunikasi dua arah secara karyawan tidak langsung membuat termotivasi untuk bekerja dan apabila karyawan belum mendapatkan layanan

yang memuaskan dari tempat kerja itu tentunya karyawan tidak akan loyal kepada perusahaan, sehingga tujuantujuan organisasi perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya tidak akan tercapai. Hal ini juga dinyatakan oleh Herriey dan Blanchart dalam Kadarisman (2013:34),

Kepemimpinan adalah upaya mencoba untuk seseorang yang mempengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok. Upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi yang sama maupun berbeda.

Dalam sebuah organisasi sifat dan sikap kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan di dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Menurut Herriey dan Blanchart dalam Kadarisman (2013:34), kepemimpinan adalah upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah seseorang atau kelompok. Upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi yang sama maupun berbeda. Kepemimpinan adalah bagian penting manajemen, tetapi tidak sama dengan Kepemimpinan manajemen. merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orangorang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.



Dalam rangka menerapkan lingkungan kerja baik untuk yang meningkatkan loyalitas karyawan, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan yang mendukung kesehatan dan keselamatan karyawan serta efektifitas sebuah organisasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Kesuma dalam Noch (2007:65), bahwa suatu lingkungan kerja yang aman nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya lingkungan kerja yang kurang aman dan nyaman dapat menurunkan kinerja karyawan.

Loyalitas selain terbentuk dari kepemimpinan dan lingkungan kerja juga dapat melalui hubungan kepuasan sehingga antara pimpinan kerja, dengan karyawan merasa puas dalam Mengingat pekerjaan. keterlibatan antara karyawan dengan perusahaan begitu tinggi guna mencapai yang tujuan perusahaan maka kepuasan karyawan merupakan sasaran kerja perusahaan. tinggi dalam Menurut Tangkilisan (2005:164),menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Sedangkan menurut Handoko (2012:193), apabila karyawan penuh kesadaran bekerja

optimal maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai, akan lebih baik dan akurat.

PT BPR TAJA salah satu contoh perusahaan yang berada di Kabupaten sebagai Kediri kantor pusat Kabupaten Nganjuk sebagai kantor cabang. Dalam usahanya meningkatkan loyalitas karyawan PT BPR TAJA Cabang Nganjuk juga berupaya untuk menerapkan beberapa strategi diantaranya adalah lingkungan kerja yang nyaman dan kepuasan kerja memiliki karyawan serta para komitmen yang berhubungan pimpinan dan karyawan.

Namun di realita lapangan, berdasarkan pengalaman peneliti, kenyataannya masih banyak ditemukan lingkungan kerja yang belum nyaman. Persepsi peneliti tentang kondisi tersebut didukung berdasarkan pra-observasi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian penelitian dengan iudul "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT **BPR TAJA** pada Cabang Nganjuk Tahun 2015".

II. METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian



Variabel penelitian memegang peranan penting pada suatu penelitian. Variabel adalah segala sesuatu yang akan dijadikan obyek pengamatan dalam penelitian. Ada juga menganggap variabel sebagai segala sesuatu yang bervariasi.

Menurut Sugiyono (2012:38),variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik Dalam kesimpulannya. penelitian ini menggunakan penulis dua variabel yaitu variabel dependen atau variabel terikat dan variabel independen atau variabel bebas.

1. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Sugiyono (2012:39),memaparkan variabel dependen atau yang biasa disebut variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Hakikat sebuah masalah dengan mengenali mudah terlihat berbagai variabel terikat yang digunakan dalam sebuah model. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah loyalitas karyawan (Y).

2. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Definisi variabel bebas menurut Sugiyono (2012:39),variabel adalah yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen/variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X_1) , $(X_2),$ lingkungan dan kerja kepuasan kerja (X_3) .

B. Teknik dan Pendekatan Penelitian

1. Teknik Penelitian

Teknik penelitian berkaitan dengan tujuan penelitian vaitu menggambarkan hubungan antar variabel mempengaruhi yang loyalitas karyawan. Namun diperlukan demikian, data yang dalam penelitian belumlah ini masih tersedia sehingga perlu menyusun instrumen pengumpulan data secara terstruktur dan formal. Atas dasar kriteria ini, maka teknik sesuai adalah teknik yang kausalitas komparatif. Penelitian kausalitas komparatif adalah yang bertujuan untuk penelitian menentukan penyebab atau alasan adanya perbedaan perilaku atau status kelompok individual.



Menurut Kerlinger dikutip **Emzir** (2010:119),penelitian kausal komparatif atau causal comparative research adalah penyelidikan empiris yang sistematis dimana peneliti tidak mengandalikan bebas variabel secara langsung karena keberadaan dari variabel tersebut telah terjadi atau karena variabel tersebut pada dasarnya tidak dapat dimanipulasi.

Sedangkan menurut Gay (2010:119),dikutip **Emzir** menemukakan bahwa studi kausal komparatif causal atau comparative research adalah penelitian berusaha yang menentukan penyebab atau alasan keberadaan perbedaan untuk dalam kelompok individu.

Penelitian ini mencoba memaparkan hubungan sebabakibat antara variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan loyalitas di PT BPR **TAJA** karyawan Cabang Nganjuk berdasarkan pengamatan terhadap akibat yang terjadi dan mencari faktor yang menjadi penyebab melalui data yang dikumpulkan.

2. Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:8), ada dua pendekatan penelitian yaitu penelitian kuantitatif dan kualitatif.

- a. Pendekatan Kuantitatif pendekatan penelitian kuantitatif yang menggunakan angka-angka data berupa metode penelitian melainkan berlandaskan yang pada filsafat positivisme, digunakan meneliti pada populasi untuk sampel tertentu, atau pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik. dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.
- b. Pendekatan Kualitatif pendekatan penelitian kualitatif merupakan analisis data yang tidak dinominasikan dapat menggunakan dengan angka, melainkan metode penelitian berlandaskan pada yang positivisme, digunakan filsafat untuk meneliti pada kondisi yang alamiah, obyek dimana peneliti adalah sebagai teknik instrumen kunci, data dilakukan pengumpulan secara gabungan, analisis data



bersifat induktif/kualitatif.

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. kuantitatif dan Alasan peneliti menggunakan kedua tersebut pendekatan adalah didasarkan pada datanya. Kuantitatif merupakan data yang beebentuk angka-angka (numerik) yang diolah menggunakan metode statistika sehingga nantinya diketahui hubungan atau pengaruh variabel-variabel signifikansi yang diteliti. Kualitatif adalah suatu bentuk pertanyaan atau pernyataan membutuhkan alternatif yang SS misalnya jawaban (sangat setuju), S (setuju), N (netral), KS(kurang setuju), TS (tidak setuju) dan diukur dengan skala deskriptif (skala likert) atau diwujudkan berupa angka-angka. Angka inilah yang menunjukkan skor kepemimpinan, lingkungan kerja, loyalitas kepuasan kerja dan karyawan.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil dari penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT BPR TAJA Cabang Nganjuk, hal ini dari hasil analisis ditunjukkan regresi kepemimpinan (X₁) terhadap loyalitas karyawan (Y) sehingga membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Apabila pemimpin PT BPR TAJA Cabang Nganjuk memberikan mampu dorongan motivasi kepada bawahannya serta pimpinan mampu menyampaikan tugas secara jelas, maka ini merupakan indikasi bahwa memberikan pimpinan mampu dorongan kepada karyawannya. Dengan demikian, karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dengan tugasnya sehingga karyawan akan terhadap loyal perusahaan.

penelitian ini sesuai Hasil dengan teori yang dinyatakan oleh dan Hersey Blanchart dalam Kadarisman (2013:34),yang menyatakan bahwa "kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba mempengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok yang bertujuan dalam organisasi". Selain hasil penelitian ini itu, juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dwipayoga (2010),menyatakan bahwa yang kepemimpinan mempunyai



pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil dari penelitian ini mendukung hipotesis kedua yaitu menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan terhadap signifikan lovalitas karyawan PT BPR TAJA Cabang Nganjuk, hal ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi lingkungan (X_2) terhadap loyalitas kerja karyawan (Y) sehingga membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Apabila pihak PTBPR TAJA Cabang Nganjuk mampu berkomitmen dalam rangka kebersihan lingkungan dan lingkungan kerja yang aman, maka ini merupakan indikasi bahwa pihak manajemen menciptakan dapat kenyamanan antara karyawannya. Dengan demikian, karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab lingkungan terhadap kerjanya sehingga karyawan akan loyal terhadap perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Ciknat dalam Nawawi (2003:292), yang menyatakan bahwa

"lingkungan kerja adalah serangkaian sifat kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi bersama dari para anggota organisasi yang hidup dan bekerja sama dalam suatu organisi". Hasil penelitian ini juga mendukung dilakukan penelitian yang oleh Dwipayoga (2010),vang menyatakan bahwa lingkungan kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap loyalitas karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian ini dari mendukung hipotesis ketiga yaitu menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT BPR TAJA Cabang Nganjuk, hal ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi kepuasan kerja (X₃) terhadap karyawan (Y) sehingga membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Apabila pihak PT BPR TAJA Cabang Nganjuk mampu berkomitmen dalam rangka melayani karyawan dengan baik, maka ini merupakan indikasi bahwa pihak manajemen dapat mencmberikan fasilitas serta kinerja yang baik antar karyawan. Dengan demikian, karyawan akan memiliki



rasa tanggung jawab terhadap kinerjanya sehingga karyawan akan loyal terhadap perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (2006:243),Luthans yang menyatakan bahwa "kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting". Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Putri (2013), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian mendukung hipotesis keempat menunjukkan kepemimpinan, bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini terbukti dari hasil responden menyatakan kuesioner, bahwa pentingnya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan harapan karyawan dapat melakukan kinerjanya secara optimal sehingga akan menimbulkan loyalitas karyawan terhadap PT BPR

TAJA Cabang Nganjuk. Dari hasil pemaparan tersebut tujuan penelitian dapat ditujukan dengan prestasi kerja maupun kinerja karyawan sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan kualitas maupun kuantitas yang baik.

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan PT BPR TAJA Cabang Nganjuk. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

- 1. Kepemimpinan secara parsial terbukti berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal jika kepemimpinan berarti, PT BPR TAJA Cabang pada Nganjuk meningkat maka akan terjadi peningkatan pada loyalitas karyawan pada PT BPR TAJA Cabang Nganjuk.
- 2. Lingkungan Kerja secara parsial terbukti berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti, jika lingkungan kerja pada PT BPR TAJA Cabang Nganjuk meningkat maka akan terjadi peningkatan pada loyalitas karyawan pada PT BPR TAJA Cabang Nganjuk.



- 3. Kepuasan kerja secara parsial terbukti berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti, jika kepuasan kerja pada PT BPR TAJA Cabang Nganjuk meningkat maka akan terjadi peningkatan pada loyalitas karyawan pada PT BPR TAJA Cabang Nganjuk.
- lingkungan 4. Kepemimpinan, kerja dan kepuasan kerja terbukti secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal berarti, ini jika kepemimpinan, lingkungan kerja. dan kepuasan kerja meningkat maka akan meningkatkan loyalitas karyawan pada PT BPR TAJA Cabang Nganjuk.

IV. DAFTAR PUSTAKA

- Aityan SK dan Gupta. TKP. 2011.

 Challenges off Employee

 Loyalty in Corporate America.

 Jurnal: Business and

 Economics, Journal Research

 Article, accepted version,

 Vol2, No 2. Pp 47-54.
- Ardana, Komang, Murdiana Utama, I wayan, Ni Wayan Mujiati. 2011. *Manajemen Sumber* Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur*penelitian suatu pendekatan

 praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dwipayoga, Kadek Suhendra Wina.

 2013. Pengaruh Lingkungan
 Kerja Fisik, Kepemimpinan
 dan Kompensasi terhadap
 Loyalitas Karyawan pada PT.
 Gino Valentino Bali. Skripsi
 Sarjana. Bali: Fakultas
 Ekonomi. Universitas Udayana
 Bali.
- Emzir. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: PT. Raja

 Grafindo Persada.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi

 Analisis Multivariate dengan

 program SPSS. Semarang:
 universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta:

 Bumi Aksara.
- Hermawan, I Ketut Andi. 2013.

 Analisis Faktor-faktor yang menentukan Loyalitas





Karyawan Pada PT. Inti Buana Permai Denpasar Bali. Jurnal. Bali: Universitas Udayana.

- Kadarisman. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo

 Persada.
- Kadarwati, Budiharjo. 2003.

 Metodologi dan Metodologi
 Penelitian Eksperimental.

 Yogyakarta: koordinasi
 perguruan Tinggi Swasta
 Wilayah V.
- Kadarwati, U. 2003. Hubungan

 Antara Persepsi Terhadap

 Upah dan Jaminan Sosial

 dengan Loyalitas Kerja.

 Surakarta: Fakultas Psikologi

 UMS.
- Kusumo, 2006. B.C.S. Hubungan Antara Persepsi *Terhadap Iklim* Organisasi dan Kepuasan *Imbalan* Keria dengan Loyalitas Kerja pada Karyawan. Surakarta: Fakultas Universitas Psikologi Muhammadiyah Surakarta.
- Kutnerdkk. 2004. Applied Linear Regretion Models. Fouthed,
 TheMc.Graw-Hill.

- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh.

 Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja

 Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

 Yogyakarta: Gadjah Mada *University Press*.
- Nazir, M. 2008. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noch, M. Y. 2007. Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja *Terhadap* Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Pengkajian Teknologi Pertanian/BPTP Papua. Jurnal Manajemen. Vol 6, No 3. Hal: 62-75.
- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta:

 Gramedia Pustaka Utama.
- Powers, Edward. 2000. Employee

 Loyalty in the New Millenium,

 Advanced Management

 Journal. Vol.65(3):4-8.



- Prastito, Arif. 2004. Cara Mudah Mengatasi Masalah Statistik dan Rancangan Percobaan. Yogyakarta: Andi.
- Putri. Ovinda Pramana. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putra Masindo Pada Utama Palembang. Skripsi Sarjana. Palembang: Fakultas Ekonomi. Universitas **IBA** Palembang.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta:

 Rajagrafindo persada.
- Robbins, Stephen. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta:

 Prehallindo.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya

 Manusia dan Produktivitas

 Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

 Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian

 Pendidikan Pendekatan

 Kuantitatif, Kualitatif dan

 R&G. Bandung: Alfabeta

- Tampubolon, Biatna.D. 2007. Analisis

 Faktor Gaya Kepemimpinan

 Dan Faktor Etos Kerja

 Terhadap Kinerja Pegawai

 Pada Organisasi Yang Telah

 Menerapkan SNI 19-9001
 2001. Jurnal Standardisasi. No

 9. Hal:106-115.
- Tangkilisan, H.N.S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo.
- Thoha, Miftah. 2004. *Perilaku*Organisasi. Jakarta:

 Rajagrafindo Persada.
- Vannecia. Eddy, dan Roy. 2013. Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap **Organizational** Citizenship Behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. Academy Of Management Journal, Vol.1, No.1, 2013.
- Yuwono, Suhariadi, Handoyo, Fajriati.
 2005. *Psikologi industri dan*organisasi. Surabaya: Fakultas
 Psikologi. Universitas
 Airlangga.