ARTIKEL

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PT TUNAS JAYA RAYA ABADI NGANJUK

Oleh:

PINARSIH

13.1.02.02.0155

Dibimbing oleh :

1. PONIRAN YUDHO L.,S.E.,M.M.
2. RESTIN MEILINA, M.M.

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2017

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: Pinarsih
NPM	: 13.1.02.02.0155
Telepon/HP	: 085745047432
Alamat Surel (Email)	: pinasih332@gmail.com
Judul Artikel	: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT Tunas Jaya Raya Abadi Nganjuk.
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi – Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jalan K.H. Achmad Dahlan 76 Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. Artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
b. Artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidak sesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggung jawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui

Kediri, 26 Juli 2017

Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis
PONIRAN YUDHO L.,S.E.,M.M.	Resfin Meilina, M.M.	Pinarsih
NIDN. 0704047306	NIDN. 0721058605	NPM. 13.1.02.02.0155

METERAI TEMPEL EF803AEF287358512 6000 ENAM RIBU RUPIAH

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PT TUNAS JAYA RAYA ABADI NGANJUK

Pinarsih
13.1.02.02.0155
Ekonomi – Manajemen
pinarsih332@gmail.com
PONIRAN YUDHO L.,S.E.,M.M.
RESTIN MEILINA, M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi bahwa koperasi berperan dalam membantu pembangunan perekonomian dalam memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh individu, kelompok dan masyarakat luas agar mereka memiliki kemampuan untuk melakukan pilihan dan mengontrol lingkungannya agar dapat memenuhi keinginan. Gaya kepemimpinan diperusahaan yang berbeda-beda, lingkungan kerja yang kurang kondusif, dan komitmen organisasi yang kurang menyebabkan loyalitas kayawan berkurang.

Permasalahan penelitian ini adalah (1) Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Tunas Jaya Raya Abadi Nganjuk? (2) Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Tunas Jaya Raya Abadi Nganjuk?. (3) Apakah komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Tunas Jaya Raya Abadi Nganjuk?. (4) Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Tunas Jaya Raya Abadi Nganjuk?.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriprif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Dengan bantuan program *SPSS For Windows Versi 23.*

Hasil dari penelitian ini adalah (1) secara parsial gaya kepemimpinan, berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. (2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. (3) komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. (4) Secara simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Loyalitas Kayawan.

LATAR BELAKANG

Bekerja merupakan salah satu jalan seseorang untuk aktualisasi diri serta memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Setiap perusahaan pasti ingin memiliki karyawan yang loyal, mereka yang loyal diyakini dapat memberikan kontribusi maksimal dan selalu optimal dalam bekerja. Karyawan yang selalu bekerja tanpa menuntut hak yang semestinya diperoleh, dianggap sebagai karyawan teladan. Semakin banyak jam kerja karyawan dalam satu hari yang dihabiskan untuk perusahaan, maka karyawan tersebut dianggap memiliki tingkat loyalitas yang tinggi.

Menurut Meyer dan Herscovith dalam Oei (2010:190), "loyalitas karyawan" merupakan "kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya". Dengan mendapatkan loyalitas dari karyawan, sebuah perusahaan merasa benar-benar memiliki karyawan yang siap bekerja demi kepentingan perusahaan, atau seorang pemimpin tidak ragu lagi perintahnya tidak terlaksana. Demikian pula, bila seorang karyawan yakin telah memberikan loyalitasnya, ia tak perlu khawatir kehilangan pekerjaanya.

Dalam hal bekerja, salah satu aspek penting yang diperlukan oleh karyawan adalah seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan merupakan unsur yang sangat penting dalam perusahaan maupun organisasi, yaitu untuk mengatur, mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan sumber daya manusia yang ada agar bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut. Pada dasarnya setiap orang atau pemimpin mempunyai cara dan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dalam mengatur bawahannya, agar bawahanya bekerja sesuai dengan apa yang telah dikehendaki atau direncanakan sebelumnya. Oleh sebab itu diperlukan kepemimpinan yang efektif dan mampu mengambil keputusan yang tepat dalam situasi apapun atau masalah yang ada.

Menurut Hasibuan (2011:170), "Gaya Kepemimpinan" adalah "cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi". Gaya kepemimpinan yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan mematuhi semua aturan-aturan yang ada dalam perusahaan tersebut. Jika seorang pemimpin sudah mampu mempengaruhi bawahannya dengan baik maka bawahanya pun akan bekerja dengan loyalitas. Oleh karena itu kepemimpinan merupakan kunci dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam

memaksimalkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu Lingkungan kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan atau sebuah organisasi untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009:2), "lingkungan kerja" adalah "keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok".

Lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi perasaan karyawan agar senang dalam bekerja dan tidak mudah stres, lingkungan kerja yang aman akan membuat karyawan lebih berkonsentrasi pada pekerjaannya tanpa berfikir keselamatan dirinya dalam bekerja, hal ini akan membuat karyawan semakin loyal pada perusahaan.

Salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap loyalitas karyawan adalah Komitmen organisasi yaitu keadaan dimana individu yang merasa senang dan betah bekerja pada sebuah organisasi membuat karyawan tidak rela bekerja pada organisasi lain dan memutuskan untuk tetap tinggal dalam organisasi tempat mereka bekerja saat ini. Robbins dan Judge (2008 : 100) mendefinisikan "komitmen organisasi" sebagai "suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk bertahan dalam organisasi tersebut". Jadi seseorang yang merasa senang dan bangga bekerja pada suatu perusahaan membuat karyawan tidak ingin bekerja pada perusahaan lain dan memutuskan untuk tetap tinggal. Hal semacam ini disebut dengan komiten organisasi, semakin tinggi komitmen organisasi karyawan, maka kinerjanya menjadi lebih baik dan semakin besar loyalitas dan tanggung jawab yang lebih terhadap suatu hal yang berkaitan dengan perusahaan.

Keberhasilan sebuah perusahaan ditunjang oleh peran seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahannya. PT Tunas Jaya Raya Abadi Kabupaten Nganjuk adalah tempat yang ingin diteliti. Ada beberapa hal yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan PT Tunas Jaya Raya Abadi Kabupaten Nganjuk yang harus diperbaiki yaitu adanya sikap pemimpinan yang berbeda-beda. Menjadi seorang pemimpin harus memiliki sifat yang adil dan tegas, karena seorang pemimpin itu menjadi panutan bagi bawahannya, jika didalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki pemimpin yang kurang tegas maka kinerja karyawan akan menurun dan karyawan akan menyepelekan pekerjaan

yang menjadi tanggung jawabnya. Dan seorang pemimpin harus mengontrol pekerjaan bawahannya agar bawahan tidak bekerja secara asal-asalan.

Masalah yang lain berkaitan dengan lingkungan kerja karyawan, lingkungan kerja PT Tunas Jaya Raya Abadi Nganjuk yang kurang kondusif dapat dilihat dari ruangan sempit, cat pada ruang kerja kurang menarik dan terdengar suara bising saat bekerja. Ruang kerja yang sempit, cat pada ruang kerja yang kurang menarik, dan terdengar suara bising saat bekerja mengakibatkan kinerja karyawan menurun dan tidak berkonsentrasi pada pekerjaannya. Hendaknya lingkungan kerja karyawan diciptakan secara kondusif supaya karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman, jika karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja maka karyawan akan semangat dalam bekerja dan semakin loyal pada perusahaan.

Selain kedua masalah diatas komitmen organisasi juga memberikan pengaruh kepada loyalitas. Masalah dalam komitmen organisasi PT Tunas Jaya Raya Abadi Nganjuk, karyawan sering datang terlambat, prestasi kerja menurun, pekerjaan tidak selesai pada waktunya. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin sehingga kinerja karyawan dapat optimal dan karyawan semakin loyal terhadap perusahaan. Karena semakin tinggi komitmen karyawan, maka kinerjanya akan menjadi lebih baik dan semakin besar loyalitas dan tanggung jawab yang lebih terhadap suatu hal yang berkaitan dengan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT Tunas Jaya Raya Abadi Kabupaten Nganjuk".**

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Teknik Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:67) "pendekatan kuantitatif" adalah "data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik". Alasan peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif adalah data yang sifatnya dapat diukur, rasional, dan sistematis.

Menurut Saugiyono (2016:37), "penelitian kausal" adalah "hubungan yang bersifat sebab akibat". Tujuan utama penelitian kausal ini adalah untuk mendapatkan bukti hubungan sebab akibat, sehingga dapat diketahui mana yang menjadi variabel yang mempengaruhi dan mana variabel yang dipengaruhi.

Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini melakukan penelitian di PT Tunas Jaya Raya Abadi Kabupaten Nganjuk yang berlokasi di Jl. Dermojoyo 34, Panyaman, Kec Nganjuk, Kab Nganjuk, Jawa Timur 64418 Indonesia.

Dalam penelitian ini, waktu penelitian dilakukan selama enam bulan yaitu sejak bulan Maret sampai dengan Agustus 2017.

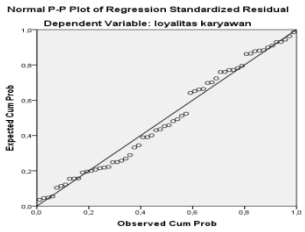
Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:119), "populasi" adalah "wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tunas Jaya Raya Abadi Kabupaten Nganjuk yang berjumlah 60 karyawan.

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Karena jumlah populasi yang sedikit, sehingga semua populasi menjadi sampel. Menurut Sugiyono (2016:96), "sampling jenuh" adalah "teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Hal ini dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Disini populasi karyawan PT Tunas Jaya Raya Abadi Kabupaten Nganjuk pada tahun 2017 berjumlah 60 karyawan, dari keseluruhan karyawan tersebut akan dijadikan sampel dalam penelitian.

HASIL DAN KESIMPULAN

Uji Normalitas



Dari gambar diatas, dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa dalam variabel-variabel ini berdistribusi normal.

Uji Multikolineritas

Tabel 1.
Hasil Uji Multikolineritas
Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	gaya kepemimpinan	,183	5,464
	lingkungan kerja	,269	3,721
	komitmen organisasi	,264	3,791

a. Dependent Variable: loyalitas karyawan

Berdasarkan tabel 4.7, dapat dilihat bahwa model regresi tidak mengalami gangguan multikolinieritaas. Hal ini menunjukkan nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua

variabel bebas lebih dari 0,1 atau 10%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Autokorelasi

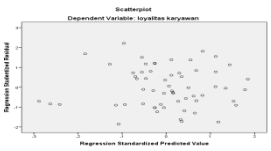
Tabel 2
HasilUji Autokorelasi
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,964[a]	,928	,925	1,364	2,186

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan
b. Dependent Variable: loyalitas karyawan

Nilai *Durbin Watson (DW Test)* sebesar 2,186. Nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 60 (n) dan jumlah variabel independen 3 (k=3), maka ditabel *durbin watson* akan didapatkan batas atas (du) 1,69, sehingga 4 – du = 4-1,69 = 2,301. Dengan demikian diketahui nilai *Durbin Watson* terletak antara du s/d 4 - du, sehingga dapat dinyatakan bahwa persamaan regresi tersebut tidak terdapat gejala autokorelasi dan uji asumsi klasik telah terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 4.2, diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error
1	(Constant)	-6,500	1,921
	gaya kepemimpinan	,270	,090
	lingkungan kerja	,283	,055
	komitmen organisasi	,707	,118

a. Dependent Variable: loyalitas karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka persamaan regresi disusun sebagai berikut :

Y = -6,500 + 0,270 X1 + 0,283 X2 + 0,707 X3

Artinya :

a. Nilai a yaitu -6,500, artinya apabila variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0), maka variabel Y (loyalitas karyawan) memiliki nilai sebesar -6,500.
b. Regresi X1 0,270. Artinya bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan secara positif naik 1 (satuan) akan mengakibatkan peningkatan loyalitas karyawan sebesar 0,270, bila variabel lainnya konstan.

c. Regresi X2 0,283. Artinya bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja secara positif naik 1 (satuan) akan mengakibatkan peningkatan loyalitas karyawan sebesar 0,283, bila variabel lainnya konstan.
d. Regresi X3 0,707. Artinya bahwa setiap peningkatan komitmen organsasi secara positif naik 1 (satuan) akan mengakibatkan peningkatan loyalitas karyawan sebesar 0,707, bila variabel lainnya konstan.

Koefisien Determinasi

Tabel 4
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,964[a]	,928	,925	1,364	2,186

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan
b. Dependent Variable: loyalitas karyawan

Berdasarkan tabel 4.10, dapat diketahui nilai *adjusted* R *square* adalah sebesar 0,925. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar 92,5%, berarti masih ada variabel lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan sebesar 7,5%, akan tetapi variabel tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Tabel 5
Hasil Uji t
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-6,500	1,921		-3,384	,001
gaya kepemimpinan	,270	,090	,252	3,012	,004
lingkungan kerja	,283	,055	,357	5,173	,000
komitmen organisasi	,707	,118	,418	5,998	,000

a. Dependent Variable: loyalitas karyawan
Sumber : *Output IBM SPSS versi 23 (2017)*

Berdasarkan nilai yang diperoleh dari perhitungan diatas diketahui bahwa :

1) Variabel gaya kepemimpinan (X1) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,012 dan nilai signifikansi 0,004. Sementara t_{tabel} adalah sebesar 1,671yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan gaya kepemimpinan sebesar0,004< 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian terbukti bahwa gaya kepemimpinan (X1) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y).
2) Variabel lingkungan kerja (X2) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,173dan nilai signifikansi 0,000.

Sementara t_{tabel} adalah sebesar 1,671 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan lingkungan kerja sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian terbukti bahwa lingkungan kerja (X2) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y).

3) Variabel komitmen organisasi (X3) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,998 dan nilai signifikansi 0,000. Sementara t_{tabel} adalah sebesar 1,671 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan komitmen organisasi sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian terbukti bahwa komitmen organisasi (X3) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y).

Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan, diperoleh nilai sebagai berikut :

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1349,772	3	449,924	241,890	,000[b]
	Residual	104,162	56	1,860		
	Total	1453,933	59			

a. Dependent Variable: loyalitas karyawan
b. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan

Berdasarkan tabel 4.12, dapat dilihat bahwa nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05 sehingga H4 diterima, yang artinya secara bersama-sama gaya kepemimpinan(X1), lingkungan kerja (2), dan komitmen organisasi(X3) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

KESIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Tunas Jaya Raya Abadi Nganjuk dengan nilai sigifikansi hitung 0,004 < 0,05.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Tunas Jaya Raya Abadi Nganjuk dengan nilai sigifikansi hitung 0,000 < 0,05.
3. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Tunas Jaya Raya Abadi Nganjuk dengan nilai sigifikansi hitung 0,000 < 0,05.
4. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Tunas Jaya Raya Abadi Nganjuk dengan nilai sigifikansi hitung 0,000 < 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

Aityan , Sergey K. 2012. *"CHALLENGES OF EMPLOYEE LOYALTY IN CORPORATE AMERICA", Business And Economics Journal, Lincoln University, Volume. 2012*

Ardana, I. K, Ni Wayan M dan I Wayan M.U. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Arina, Nurandini. 2014. *Analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan (Studi pada Karyawan Perum Perumnas Jakarta)* (Online). http://enprints.undip.ac.id, diunduh 26 oktober 2016. (Pukul 17:31).

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Bumi Aksara. Jakarta.

Kadarisman. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rafagrafindo Persada.

Kartono, K. 2008. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: Raja grafindo persada.

Kusumo, *B. C. S. (2006). Hubungan Antara Persepsi terhadap Iklim Organisasi dan Kepuasan Imbalan Kerja dengan Loyalitas Kerja pada Karyawan.* Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Latifah. 2015. *Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, terhadap loyalitas pada karyawan PT BPR TAJA Cabang Nganjuk* (Online), tersedia: http://simki.unp.ac.id, diunduh 25 oktober 2016 (Pukul 12:12).

Mathis, Robert L. Dan John H. Jackson. 2006. *Manajemen sumber daya manusia,* Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.

Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Putu Ivan Ady Paratama dan I Wayan Mudiartha Utama 2012. *Pengaruh penempatan dan pengalaman kerja serta lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan*. http://download.portalaruda.org/article, diunduh 25 oktober 2016 (Pukul 12:13)

Ratnasari. Rahardjo. Mukzam. *Pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan. (studi pada karyawan tetap PT. Sier (Persero), Surabaya)* http://download.portalaruda.org/article, diunduh 25 oktober 2016 (Pukul 12:12)

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12,*

Runtu, Julius. (26 Februari 2014). *Indikator Loyalitas Karyawan (Bahan Diskusi VMSDM II).*

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung CV Mandar Maju. Jakarta: Salemba Empat.

Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasional*, CV ANDY, Yogyakarta.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif Dan R & B,* (Bandung Alfabeta).

Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogykarta: CAPS (Center Of Academic Publishing Service).

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. 2012).

Vannecia marchelle soegandhi. 2013. *pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja tehadap organizational citizenship behavior pada karyawan pt. Surya timur sakti jatim.* (Online) Http//repository.widyatama.ac.id. Diunduh 25 Oktober 20017. (Pukul 12:14).