

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
GAMA TAYLOR SLEMAN YOGYAKARTA**

**Danang Heli Maryanta
NIM.13133200067
Universitas PGRI Yogyakarta**

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel fitur, citra merk dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian *handphone* Xiaomi di *Phone market* Mal Jogjatronik Yogyakarta, baik secara parsial maupun secara simultan.

Penelitian ini dilakukan di *Phone market* Mal Jogjatronik Yogyakarta pada Maret 2017 sampai April 2017. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 110 orang. Sampel diambil dengan teknik *non-probability sampling* dengan cara *purposive sampling*, dengan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin yaitu berjumlah 86 orang. Uji hipotesis menggunakan Uji F dan Uji T dengan bantuan program *SPSS for windows release 16.0*.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa fitur berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian, dengan koefisien regresi sebesar 0,248 (bertanda positif) dan sig 0,006 ($< 0,05$). Citra merk berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian, dengan koefisien regresi sebesar 0,217 (bertanda positif) dan sig 0,027 ($< 0,05$). Kualitas produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,324 (bertanda positif) dan sig 0,003 ($< 0,05$). Sementara itu fitur, citra merk dan kualitas produk berpengaruh secara simultan terhadap keputusan pembelian, dengan koefisien determinasi 0,422 dan nilai signifikan 0,000 ($< 0,05$).

Kata Kunci : fitur, citra merk, kualitas produk, keputusan pembelian.

1. Pendahuluan

Pada tahun 2006 Daerah Istimewa Yogyakarta dilanda bencana meletusnya gunung merapi yang itu menyebabkan kelumpuhan ekonomi dalam beberapa waktu. Gama *Taylor* sendiri juga terkena dampak dari musibah tersebut dan tidak bisa beroperasi selama kurang lebih satu bulan karena menunggu keadaan kembali normal dan semua karyawan terpaksa harus diliburkan demi keamanan. Hal tersebut mengakibatkan Gama *Taylor* hampir mengalami kebangkrutan dikarenakan banyak proyek yang berhenti dijalankan, sedangkan proyek yang sudah jadi sebagian besar tertunda pengambilannya, ditambah lagi dengan mesin – mesin operasional semuanya bermasalah karena terkena debu dari gunung merapi dan harus diperbaiki yang itu menghabiskan biaya yang cukup banyak. Pada saat keadaan kembali normal, satu persatu mesin dapat diperbaiki, semua karyawan bisa bekerja kembali dan Gama *Taylor* mampu bertahan sampai sekarang.

Menurut pemilik Gama *taylor* bapak Pardiman dengan keluarnya beberapa karyawan serta tingkat permintaan yang semakin mengecil akan jasa pembuatan pakaian (penjahit) menjadikan usaha beliau sempat mengalami fase paling bawah. Selaku pemilik Gama *Taylor*, pak Pardiman berusaha mempertahankan kualitas jahitannya serta berkomitmen dalam memberikan jangka waktu kepada pelanggan, agar tidak melebihi waktu yang telah disepakati, oleh karena itu para pelanggan mulai berdatangan kembali.

Selain itu Gama *Taylor* juga sering mengikuti tender proyek pengadaan seragam di perusahaan swasta, instansi pemerintah, BUMN, Universitas maupun sekolahan, pemilik mulai memperbaiki kondisi perusahaannya. Beberapa pihak yang masih bekerjasama dengan Gama *Taylor* di antaranya : PT Wings Food, PT Tirta Investama, PT Coca Cola Amatil, PT Garda Total Scurity, Kantor DPRD Daerah Istimewa Yogyakarta, PT Kereta Api Indonesia, Universitas Gajah Mada, Poltekkes Kemenkes DIY, Sekolah Tinggi Pertanahan Negara, SMK N 1 Godean, SMP N 2 Godean.

Selaku pemilik usaha, Pak Pardiman mengungkapkan bahwa masalah yang sering dihadapi adalah memperoleh karyawan yang loyal. Saat ini sebagian karyawan sering tidak konsisten dalam bekerja, beberapa contoh diantaranya seringnya ijin meninggalkan pekerjaan dalam waktu yang lama sehingga mengganggu jalannya pekerjaan, hanya menyelesaikan beberapa potong baju, kemudian meninggalkan pekerjaan. Dalam jangka waktu kurang lebih 1-2 tahun banyak karyawan yang mengundurkan diri, padahal awal masuk diberikan pelatihan teknik – teknik menjahit yang benar.

Diharapkan seorang karyawan mempunyai sikap loyalitas yang tinggi sehingga efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik. Setelah mendapatkan karyawan yang loyal, maka tugas selanjutnya adalah mempertahankan dan menjaga loyalitas tersebut. Tentunya setiap perusahaan

mempunyai cara masing – masing dalam mempertahankan loyalitas tersebut. Namun, semua mengacu pada apa yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut.

Pada setiap pekerjaan tentunya karyawan mengharapkan penghasilan yang memuaskan. Kompensasi sendiri menurut Husein Umar (2002) adalah balas jasa yang diterima oleh karyawan dari perusahaan untuk kerja mereka dalam membantu pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi dapat berupa uang maupun bukan uang yang diberikan secara adil sesuai dengan tugas masing-masing karyawan. Sistem penggajian karyawan mempengaruhi kesetiaan atau loyalitas karyawan terhadap pekerjaan tersebut. Biasanya kompensasi diberikan kepada karyawan yang loyal dengan pekerjaan dan memiliki suatu prestasi dibandingkan rekan kerjanya. Kompensasi penting bagi perusahaan maupun karyawan, penting bagi karyawan karena merupakan salah satu alasan utama untuk orang bekerja. Oleh karena itu, kompensasi harus diperhatikan oleh perusahaan.

Komitmen karyawan kepada perusahaan dipandang sangat penting dalam bisnis. Karyawan yang loyal akan bersedia untuk mendahulukan kepentingan perusahaan daripada dirinya sendiri. Komitmen juga menjadi salah satu persyaratan dalam penilaian kinerja karyawan. Dalam setiap perilaku organisasional pasti membahas arti pentingnya komitmen karyawan. Menurut Romzek Barbara (1990) dalam Fuad Mas'ud (2002) Setiap orang yang bekerja pada satu

perusahaan atau organisasi, harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai.

Lingkungan kerja yang nyaman turut pula menjadi salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja. Saat bekerja karyawan mendapat pengaruh dari lingkungannya, jika lingkungan kerja tidak mendukung karyawan untuk merasa nyaman dalam bekerja, maka karyawan tentu akan mencari *alternative* untuk bekerja di tempat lain yang mungkin lebih nyaman baginya. Suasana di tempat kerja seperti hubungan dengan sesama karyawan, atasan maupun bawahan yang baik akan menjadikan karyawan lebih bersemangat saat bekerja. Selain itu faktor fisik seperti peralatan kerja, ruang tempat bekerja juga berpengaruh terhadap karyawan. Nitisemito (2001 : 183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan.

Dari hasil wawancara dengan istri dari pemilik perusahaan yang juga ikut mengelola usaha menjahit tersebut, ibu Suharni mengatakan bahwa seringkali karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan rata – rata karyawan tersebut membuka usaha jahit sendiri atau pindah ke perusahaan jahit lainnya. Sementara itu salah satu karyawan Gama *Taylor* yaitu Sigit Rudianto mengungkapkan bahwa sebagian

besar karyawan hanya mementingkan pekerjaannya sendiri, hanya sedikit yang mau membantu jika rekan kerja mengalami kendala.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka dapat

dilakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Kompensasi, Komitmen, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Gama Taylor Sleman Yogyakarta”**

2. Metode Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Gama Taylor pada bulan Oktober 2017 sampai dengan bulan November 2017. Sedangkan objek yang akan diteliti adalah variabel kompensasi, komitmen, dan lingkungan kerja serta loyalitas karyawan pada Gama Taylor. Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Gama Taylor. Sampel dari penelitian ini diambil dari semua karyawan Gama Taylor Demakijo dan Gama Taylor

Condongcatur yang berjumlah 77 karyawan. Hal ini dikarenakan populasinya kurang dari 100 orang, maka semua populasi dijadikan sampel. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono 2015)

3. Hasil dan pembahasan

a. Hasil penelitian

Tabel 14. Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.090	1.912		1.093	.278
Kompensasi	.278	.083	.280	3.357	.001
Komitmen	.373	.104	.398	3.598	.001
Lingkungan Kerja	.266	.103	.268	2.591	.012
Konstanta = 2.090					
Adjusted R square = 0.678					
F = 54.242					
Std. Error = 1.489					

a. Dependen Variabel : Loyalitas

Dari tabel 7 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :
 $Y = 2.090 + 0,278X_1 + 0,373X_2 + 0,266X_3$

Dari persamaan regresi diatas dapat dilihat pengaruh masing-masing variabel independen (X_1 =kompensasi , X_2 =komitmen, X_3 =lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (Y =loyalitas). Pengaruh tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Konstanta (a) = 2.090

Konstanta sebesar 2.090 artinya apabila nilai semua variabel independen adalah Nol atau dengan kata lain tidak ada pengaruh dari semua variabel independen (kompensasi, komitmen dan lingkungan kerja), maka besarnya variabel dependen (loyalitas) adalah sebesar konstanta 2.090

2) Koefisien regresi (b_1) = 0,278

Koefisien regresi b_1 sebesar 0,278 artinya bahwa apabila kompensasi (X_1) karyawan Gama Taylor dinaikan sebesar satu satuan maka loyalitas (Y) akan bertambah sebesar 0,278 satuan dengan asumsi variabel lain konstan/tetap.

3) Koefisien regresi (b_2) = 0,373

Koefisien regresi b_2 sebesar 0,373 artinya bahwa apabila komitmen (X_2) pada karyawan Gama Taylor dinaikan sebesar satu satuan maka Loyalitas (Y) akan bertambah sebesar 0,373 satuan dengan asumsi variabel lain konstan/tetap.

4) Koefisien regresi (b_3) = 0,266

Koefisien regresi b_3 sebesar 0,266 artinya bahwa apabila lingkungan kerja (X_3) pada Gama Taylor dinaikan sebesar satu satuan maka Loyalitas (Y) akan bertambah sebesar 0,266 satuan dengan asumsi variabel lain konstan/tetap

Tabel 15. Hasil Uji-t

Model	Unstandardized Coefficient		T	Sig
	B	Std. Error		
(Constant)	2.090	1.912	1.093	.278
Kompensasi	.278	.083	3.357	.001
Komitmen	.373	.104	3.598	.001
Lingkungan Kerja	.266	.103	2.591	.012
a. Dependen Variabel : Loyalitas				

1)Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_0 = Variabel kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan.

H_a = Variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan.

Nilai sig untuk variabel kompensasi adalah 0,001 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05 serta memiliki nilai T sebesar 3.357 (bertanda positif) maka Hipotesis pertama (H_a) diterima. Artinya variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas.

2) Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_0 = Variabel komitmen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan.

H_a = Variabel komitmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan

Nilai sig untuk variabel komitmen adalah 0,001 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05 serta memiliki nilai T sebesar 3.598 (bertanda positif) maka Hipotesis kedua (H_a) diterima. Artinya variabel komitmen mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas.

3) Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

Hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 = Variabel lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan.

H_a = Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan

Nilai sig untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,012 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05 serta memiliki nilai T sebesar 2.591 (bertanda positif) maka Hipotesis ketiga (H_a) diterima. Artinya variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas

Tabel 16. Hasil Uji F

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig
Regresion	360.902	3	120.301	54.242	.000
Residual	161.903	73	2.218		
Total	522.805	76			

a. Predictor :(constant), lingkungan kerja,kompensasi, komitmen

b. Dependent Variable : Loyalitas

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Hipotesis Uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ho= Variabel kompensasi, komitmen, dan lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan.

Ha= Variabel kompensasi, komitmen, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan

terhadap variabel loyalitas karyawan.

Nilai Sig yang diperoleh dari tabel hasil uji F adalah sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05 maka Hipotesis keempat (Ha)diterima. Artinya variabel kompensasi, komitmen dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel loyalitas

Tabel 17. Hasil Uji-R

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.831	.690	.678	1.489

a. Predictor :(constant), lingkungan kerja, kompensasi, komitmen

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Dari tabel 17 diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,678 artinya bahwa kemampuan variabel bebas menjelaskan besarnya pengaruh terhadap variabel terikat adalah sebesar 67,8% yang sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Atau dengan kata lain variabel kompensasi, komitmen dan lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 67,8% terhadap loyalitas dan sisanya sebesar 32,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini

b. Pembahasan

1) Pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel loyalitas

Dari hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka semakin tinggi juga loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh berto kristanto (2017) yang menyakatan bahwa kompensasi yang tinggi dan baik akan

meningkatkan loyalitas karyawan. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

2) Pengaruh variabel komitmen terhadap variabel loyalitas

Dari hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas. Artinya bahwa apabila komitmen karyawan yang dimiliki perusahaan itu baik atau tinggi, maka loyalitas karyawan akan tinggi pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pinarsih (2017) mengatakan bahwa komitmen yang baik akan menciptakan loyalitas karyawan yang baik pula. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas.

3) Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel loyalitas

Dari hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas. Artinya apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka loyalitas akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Berto kristanto (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja yang baik, akan meningkatkan

4. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan maka diperoleh simpulan sebagai berikut :

Hasil analisis diperoleh bahwa variabel kompensasi (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,278 (bertanda positif) dan dengan tingkat signifikansi 0,001 (lebih kecil dari 0,05) serta nilai T sebesar 3.357 (bertanda positif). Hal ini berarti bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas. Dengan demikian, Hipotesis pertama (H_a) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Gama Taylor Sleman Yogyakarta dapat diterima

loyalitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas.

4) Pengaruh variabel kompensasi, komitmen dan lingkungan kerja secara simultan terhadap variabel loyalitas

Dari hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, komitmen dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Besar pengaruhnya dapat dilihat pada nilai *Adjusted R square* sebesar 0,678, artinya bahwa variabel kompensasi, komitmen dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel loyalitas sebesar 67,8% sedangkan sisanya sebesar 32,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini

Hasil analisis diperoleh bahwa variabel komitmen (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,373 (bertanda positif) dan dengan tingkat signifikansi 0,001 (lebih kecil dari 0,05) serta nilai T sebesar 3.598 (bertanda positif). Hal ini berarti bahwa variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas. Dengan demikian, Hipotesis kedua (H_a) yang menyatakan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Gama Taylor Sleman Yogyakarta dapat diterima.

Hasil analisis diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) memiliki koefisien regresi

sebesar 0,266 (bertanda positif) dan dengan tingkat signifikansi 0,012 (lebih kecil dari 0,05) serta memiliki nilai T sebesar 2.591 (bertanda positif). Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas. Dengan demikian, Hipotesis ketiga (Ha) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Gama Taylor Sleman Yogyakarta dapat diterima.

Dari hasil analisis diperoleh nilai signifikansi pada uji F sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dan nilai F sebesar 54.242 (bertanda positif) Hal ini berarti variabel kompensasi, komitmen dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas. Dengan demikian hipotesis keempat (Ha) yang menyatakan bahwa kompensasi, komitmen dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Gama Taylor Sleman Yogyakarta dapat diterima

5. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diberikan saran, sebagai berikut:

a) Untuk Manajemen Gama Taylor Sleman Yogyakarta

Mengingat pengaruh dari kompensasi, komitmen dan lingkungan kerja yang cukup besar, maka diharapkan dari perusahaan meningkatkan dan sering melakukan evaluasi guna mendapatkan loyalitas karyawan.

b) Untuk peneliti selanjutnya

Pengaruh kompensasi, komitmen dan lingkungan kerja

terhadap loyalitas adalah sebesar 67,8% masih terdapat 32,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian, untuk itu peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain di luar penelitian agar dapat mengetahui lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan

pengaruhnya terhadap kinerja". Wacana. Vol.3 No.1 Juli.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegaran. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- A.S Nitisemito. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ahyari. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja*. Bandung: Pioner jaya.
- Amstrong, Michael. 2003. *Managing People (Mengelola Karyawan)*, edisi terjemahan. Jakarta:Gramedia.
- As'ad, M. 2003. *Psikologi industri: Seri Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Bawono, Anton. 2006. *Multivariate analysis dengan SPSS*. STAIN: Salatiga Press.
- Choiri, Muhamad dan Swasto Bambang. 2000. "Faktor-faktor individu dan faktor lingkungan sebagai pembentuk perilaku kerja karyawan serta pengaruhnya terhadap kinerja". Wacana. Vol.3 No.1 Juli.
- Dalyono, M. 2001. *Psikologi pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gouzali,Saydam.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- _____.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management) : Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Hariandja, Marihot.T.E. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Gramedia.
- Hasibuan, Malayu,S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Iskandar. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: Gaung Persada Perss.

- Kristanto Purba Berto. 2017. *“Pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan (Studi kasus PT.Capella dinamik nusantara cabang Kandis)”*. Universitas Riau, Pekanbaru.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mas’ud, Fuad 2002. *40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Pinarsih. 2017. *“ Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan PT.Tunas Jaya Raya Abadi Nganjuk”*. Universitas Nusantara PGRI Kediri, Kediri.
- Poerwopuspito. 2002. *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta: Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Manajemen*. Edisi Kedelapan jilid 2. Jakarta: PT.Indeks.
- Sastro Hadiwiyoro. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- _____.2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia pustaka utama.
- _____, Veithzal, Rivai dan Ella, Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi kedua. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada