

Pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai

Siti Daniati Fazrin^{1*}, Muhammad Yusuf²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE), Bima.

*Email: sitidaniatifazrin17.stiebima@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Kelas II Sultan Muhammad Salahuddin Bima. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner dengan skala likert. Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Kelas II Sultan Muhammad Salahuddin Bima sebanyak 80 orang pegawai dengan sampel penelitian yaitu seluruh ASN (Aparatur Sipil Negara) Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Kelas II Sultan Muhammad Salahuddin Bima sebanyak 80 orang pegawai dengan sampling yang digunakan yaitu purposive sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu (1) observasi, (2) kuesioner, (3) wawancara dan (4) studi pustaka. Teknik analisa data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji koefisien korelasi, uji parsial (t) dan uji simultan (f). Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan iklim orgaisasi terhadap loyalitas kerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Ban dar Udara (UPBU) Kelas II Sultan Muhammad Salahuddin Bima.

Kata Kunci: Kompensasi; Iklim organisasi; loyalitas kerja

The effect of compensation and organizational climate on employee work loyalty

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation and organizational climate on employee job loyalty at the Class II Airport Management Unit (UPBU) Sultan Muhammad Salahuddin Bima..This type of research is associative. The research instrument used was a questionnaire with a Likert scale. The population used was all employees of Sultan Muhammad Salahuddin Bima Class II Airport Management Unit (UPBU) as many as 80 employees with the research sample, namely all ASN (State Civil Apparatus) Class II Airport Administration Unit (UPBU) Sultan Muhammad Salahuddin Bima as many as 80 employees with the sampling used is purposive sampling. The data collection techniques used were (1) observation, (2) questionnaires, (3) interviews and (4) literature study. The data analysis technique used is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression, determination coefficient test, correlation coefficient test, partial test (t) and simultaneous test (f). Based on the research results, it can be concluded that there is an influence of compensation and organizational climate on employee job loyalty at the Class II Airport Administration Unit (UPBU) Sultan Muhammad Salahuddin Bima Office.

Keywords: Compensation; organizational climte; job loyalty

PENDAHULUAN

Setiap instansi pastinya memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia, adalah harta atau aset paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh manusia (Ardana, dkk. 2012:3). Begitu pula pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Sultan Muhammad Salahuddin BIMA, dimana setiap pegawai diberikan suatu bentuk kompensasi sebagai salah satu cara untuk mengelola dan mempertahankan pegawai, baik itu pegawai PNS (Pegawai Negeri Sipil) ataupun pegawai kontrak. Kompensasi yang diberikan diharapkan dapat berdampak pada kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Bila kompensasi dirasakan tidak adil dan tidak memuaskan oleh pegawai maka akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai secara perlahan. Widodo, (2015:155) dalam Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto (2016:120) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima oleh pegawai yang diberikan oleh organisasi berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan lebih baik pada suatu organisasi. Menurut Suparyadi, (2015:271) kompensasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi memiliki dua komponen utama yaitu, finansial (gaji, upah, insentif) dan non finansial (seperti mobil dinas, mess, ataupun asuransi).

Pada objek penelitian ini dilakukan pada kantor Unit penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Kelas II Sultan Muhammad Salahuddin Bima merupakan instansi pemerintah yang bergerak pada kementerian perhubungan Udara yang diresmikan pada tahun 1979 berdasarkan surat keputusan Direktur Jenderal Perhubungan Udara Nomor :Prin/X/1979. Selain kompensasi yang sangat dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan, perlu adanya situasi iklim organisasi yang kondusif. Luthans, (2011:72) menyatakan iklim organisasi adalah keseluruhan "perasaan" yang disampaikan melalui penampilan fisik, cara anggota berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhadapan dengan pegawai atau pihak luar lainnya. Selain itu, loyalitas pegawai penting dalam hal pemberian kompensasi. Iklim Organisasi pada dasarnya akan mampu memunculkan suasana kerja yang menyenangkan, karena iklim organisasi yang kondusif akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik (Frimansah & Santy, 2011) Menciptakan sebuah iklim organisasi yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan prestasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukan merupakan hal yang mudah, karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya (Sullaida, 2010). Dapat dijelaskan jika iklim organisasi di perusahaan baik, maka loyalitas pegawai juga semakin baik.

Loyalitas merupakan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan kepada seseorang atau lembaga yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik untuk perusahaan (Leblebici, 2012). Untuk meningkatkan loyalitas pegawai maka upah atau gaji juga bisa disertai atau ditambahi dalam bentuk in natura seperti besar, seragam, kendaraan dinas, dan sebagainya. Disamping itu instansi dapat pula memberikan berbagai fasilitas pelayanan seperti pelayanan kesehatan, penyediaan rumah dinas, fasilitas pendidikan/beasiswa untuk pegawai untuk maupun rekreasi. Selain itu perusahaan perlu pula memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil cuti, mengajukan izin sakit dimana karyawan tetap akan memperoleh kompensasi.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan beberapa permasalahan diantaranya: permasalahan pada kompensasi yaitu: permasalahan kompensasi kurangnya pemberian kompensasi berupa kendaraan dinas dan rumah dinas bagi Pegawai lainnya masih banyak pegawai yang sudah PNS (Pegawai Negeri Sipil) belum mendapatkan kompensasi berupa fasilitas tersebut. Pada iklim organisasi masih ada pegawai yang kurangnya komunikasi antar atasan dan bawahan sehingga dapat menurunkan kualitas kinerja pegawai. Berdasarkan uraian masalah diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi pada Loyalitas kerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Kelas II Sultan Muhammad Salahuddin Bima

METODE

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian Asosiatif, metode asosiatif digunakan untuk mengetahui variabel kompensasi dan iklim organisasi pada loyalitas kerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Kelas II Sultan Muhammad Salahuddin Bima Populasi yang di gunakan yaitu seluruh pegawai Dinas Pertanian Kota Bima sebanyak 122 orang pegawai. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. sampel penelitian yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pertanian Kota Bima sebanyak 52 orang pegawai. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah pengambilan teknik sampling *purposive sampling*. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016:102).

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner dengan skala liker.. Menurut Kusumah (2011:78) kuesioner atau angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada subjek yang diteliti untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan peneliti.

Teknik Analisa Data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Analisis data dalam penelitian menggunakan regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji simultan (f) dan uji parsial (t) menggunakan bantuan *SPPS 2.0 for windows* untuk mendapatkan output hasil dari penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil uji validitas

variabel	Indicator	R hitung	R tabel	Keterangan
kompensasi (X1)	x1.1	0,956	0,300	valid
	x1.2	0,917	0,300	valid
	x1.3	0,972	0,300	valid
	x1.4	0,939	0,300	valid
	x1.5	0,865	0,300	valid
	x1.6	0,855	0,300	valid
	x1.7	0,891	0,300	valid
Iklim Organisasi (X2)	x2.1	0,812	0,300	valid
	x2.2	0,805	0,300	valid
	x2.3	0,794	0,300	valid
	x2.4	0,780	0,300	valid
	x2.5	0,827	0,300	valid
	x2.6	0,664	0,300	valid
	x2.7	0,823	0,300	valid
Loyalitas	Y1.1	0,822	0,300	valid
	Y1.2	0,865	0,300	valid
	Y1.3	0,863	0,300	valid
	Y1.4	0,874	0,300	valid
	Y1.5	0,876	0,300	valid
	Y1.6	0,832	0,300	valid
	Y1.7	0,852	0,300	valid

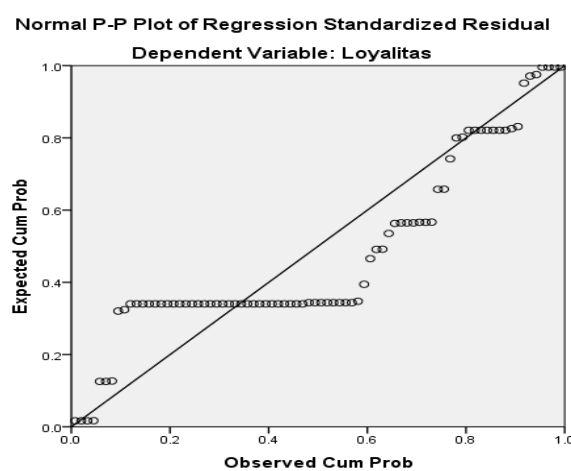
Berdasarkan hasil uji validitas diatas, disimpulkan bahwa variabel Kompensasi dan Iklim Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas kerja pegawai dapat dikatakan valid pada Corrected Item-total >0,300. Hasil pengujian uji validitas ini bahwa kuesioner

dalam penelitian ini valid. Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu pernyataan kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Standard Reliability	keterangan
Kompensasi	0,960	> 0,60	Reliabel
Iklim organisasi	0,859	> 0,60	Reliabel
Loyalitas	0,801	> 0,60	Reliabel

Hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan reliabel pada Cronbach alpha > 0,60. Hasil pengujian realibilitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini reliabel. Uji asumsi kalsik di tunjukkan dengan menggunakan data uji normalitas, uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah masing – masing variabel berdistribusi dengan normal atau tidak.



Gambar 1. Uji normalitas

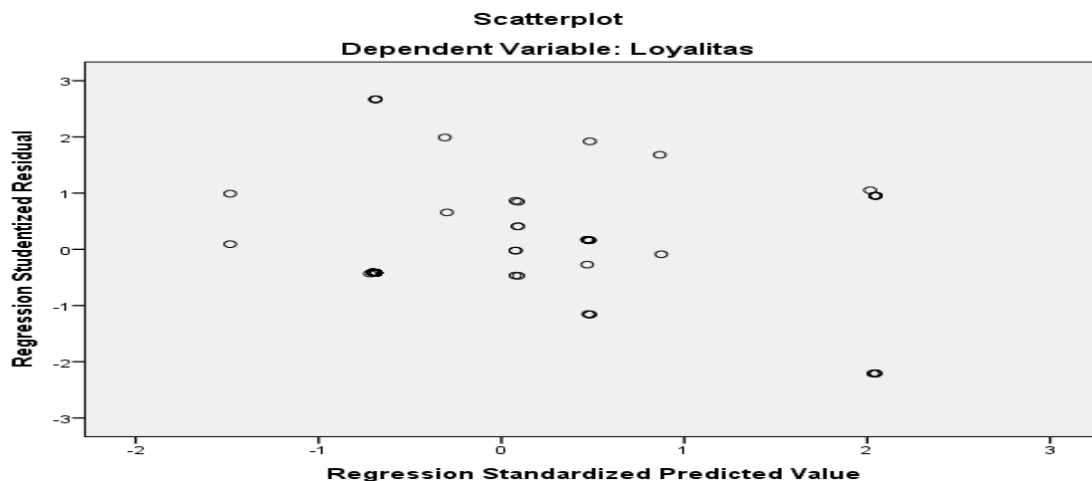
Pada uji normalitas di simpulkan bahwa Grafik P-P Plot Regression standardized Residual menunjukkan butiran bola tidak mengikuti garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa data distribusi penelitian tidak normal. Pada uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Untuk menguji multikolonieritas dilakukan dengan melihat (1) Nilai *tolerance* (TOL) dan lawannya (2) *variance Inflation factor* (VIF).

Table 3. Uji multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	13.065	3.798		3.440	.001		
Kompensasi	.003	.073	.004	.041	.968	1.000	1.000
Iklim Organisasi	.563	.101	.537	5.582	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Loyalitas

Berdasarkan hasil pengujian diatas diketahui nilai VIF variable kompensasi (1.000), VIF variable iklim organisasi (1.000). Karena nilai VIF untuk semua variable < 10,00 dengan nilai tolerance 1,000 > 0,1 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan multikolineritas atau dengan kata lain model regresi ini terbebas dari gejala multikolinearitas. Pada uji Heterodektisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas dan jika berbeda disebut tidak heteroskedastisitas.



Gambar 2. Uji heterokedestisitas

Berdasarkan hasil pengujian pada output spss diatas, dapat dilihat bahwa titik – titik data tidak membentuk pola tertentu maka disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi residual dan artinya model regresi ini sudah baik. Pada uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode-t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

Tabel 4. Uji autokorelasi
Model summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.537 ^a	.288	.270	2.297	2.126

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Loyalitas

Berdasarkan hasil pengujian seperti tampak pada output spss diatas, dapat dilihat nilai durbin-Watson nya yaitu sebesar 2,126 lebih besar dari dari batas atas (du) yakni 1,688, dan kurang dari (4 - Du) $4 - 1,688 = 2,312$ maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji durbin Watson diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala korelasi. Pada Analisis Linear berganda, analisis regresi linier berganda adalah suatu analisis asosiasi yang digunakan untuk meneliti dua atau lebih variable bebas terhadap satu variable tergantung dengan skala interval.

Tabel 5. Analisis linear berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.065	3.798		3.440	.001
	Kompensasi	.003	.073	.004	.041	.968
	Iklim Organisasi	.563	.101	.537	5.582	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas

Dari hasil Regresi linear berganda dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut :
 $Y = 13,065 + 0,03 + 0,563$

Nilai costanta adalah sebesar 13,065 jika tidak terjadi pada variable kompensasi dan iklim organisasi adalah 0 maka loyalitas kerja pegawai pada kantor unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) kelas II sultan Muhammad Salahuddin Bima yaitu sebesar 13,065 satuan;

Jika variable kompensasi (X1) yaitu sebesar 0,003 yang berarti variable kompensasi dengan asumsi variable iklim organisasi (X2) meningkat sebesar 0,003 terhadap loyalitas kerja pegawai pada kantor unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) kelas II sultan Muhammad Salahuddin Bima; dan

Iklim organisasi (X2) mempunyai nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,563 dengan asumsi variabel kompensasi (X1) terhadap loyalitas kerja pegawai pada kantor unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) kelas II sultan Muhammad Salahuddin Bima

Pada koefisien korelasi digunakan untuk melihat hubungan antara 3 atau lebih variabel (dua atau lebih variabel dependent dan satu variabel independent). Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan linier variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Tabel 6. Koefisien korelasi

Model summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.537 ^a	.288	.270	2.297

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Loyalitas

Dapat dilihat nilai koefisien korelasi (R) variabel kompensasi dan iklim organisasi sebesar 0,537 Maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang positif antara kompensasi dan iklim organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai sebesar 53,7% sedangkan untuk 46,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pada koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentasi variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan variasi variabel dependen dengan menggunakan bantuan SPSS.

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.537 ^a	.288	.270	2.297

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Loyalitas

Dalam pengujian output spss diatas bahwa pada koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh pada penelitian ini sebesar 0,288 (28,8%) menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan iklim organisasi hanya mempengaruhi loyalitas kerja pegawai sebesar 28,8% Dan untuk 71,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pada uji parsial (t) ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individu (Parsial) terhadap variabel dependen. Pengujian t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Jika t hitung lebih besar dari t tabel pada tingkat kepercayaan 95% atau ($p\text{-value} < 0,05$), maka H_0 diterima, yang artinya variabel independen yang diuji secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Uji parsial (t)

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.065	3.798		3.440	.001
	Kompensasi	.003	.073	.004	.041	.968
	Iklim Organisasi	.563	.101	.537	5.582	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas

t hitung variabel kompensasi sebesar 0,041 < t tabel yaitu 1,991 dan nilai sig 0,968 > 0,05 yang artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi kesimpulan pada variabel X1 yaitu tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap loyalitas kerja pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Kelas II Sultan Muhammad Salahuddin Bima; dan

t hitung variabel iklim organisasi sebesar 5,582 > t tabel yaitu 1,991 dan nilai sig 0,000 < 0,05 yang artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi kesimpulan pada variabel X2 yaitu terdapat pengaruh

iklim organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Kelas II Sultan Muhammad Salahuddin Bima.

Pada uji simultan (f) bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

Table 9. Uji simultan (f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164.486	2	82.243	15.590	.000 ^b
	Residual	406.201	77	5.275		
	Total	570.687	79			

a. Dependent Variable: Loyalitas

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Kompensasi

Berdasarkan hasil pengujian tabel output spss diatas dapat dilihat F hitung sebesar 15,590 dengan nilai F Tabel sebesar 3,11 sehingga dapat diketahui bahwa nilai F Hitung > F tabel atau $15,590 > 3,11$ dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) dan Iklim Organisasi (X2) secara bersamaan (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Kelas II Sultan Muhammad Salahuddin Bima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan maka dapat di tarik beberapa kesimpulan.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas kerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU Kelas II Sultan Muhammad Salahudin Bima);

Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas kerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU Kelas II Sultan Muhammad Salahudin Bima); dan

Kompensasi dan Iklim Organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Loyalitas kerja pegawai Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU Kelas II Sultan Muhammad Salahudin Bima).

DAFTAR PUSTAKA

- Handayani, T. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru. *Utilitas*, 1(1), 24–34.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Juliani, Retno Djohar. 2015. Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang*, Vol No 2
- Lestari, Puji. 2015. Hubungan antara pengembangan karir dan pemberian insentif terhadap loyalitas kerja Prof. Dr. Sugiyono . (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, CV.Bandung
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Armanu, A., W, M. A. D. I., & Sudjatno, S. (2017). the Effect of Direct and Indirect Compensation To Motivation and Loyalty of the Employee. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(1), 25–32. <https://doi.org/10.18202/jam23026332.15.1.04>
- Lestari, Puji. 2015. Hubungan antara pengembangan karir dan pemberian insentif terhadap loyalitas kerja
- A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Hadari Nawawi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

- Sugiono, 2007, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D, Bandung CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiono (2015), Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods), Alfabet, Bandung.
- Ardana, I.K., Mujiati, N.W. dan Utama, I.W.M. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sutanto, E. M., & Perdana, M. (2016). Antecedents variable of employee loyalty. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 18(2), 113. Retrieved from <http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/issue/view/3237>