

# Jurnal Solusi

---

Volume 14, Nomor 2, Desember 2019

ISSN 1907-2376

## DAFTAR ISI

- Hari Kusuma Satria Negara* Efektivitas Sistem pengendalian internal dalam Pendektsian dan Pencegahan **Fraud** di Lingkungan Perguruan Tinggi ~ 103
- Winanto Nawarcono* Pengaruh Harga, Pelayanan dan Variasi Jasa Terhadap Kepuasan Konsumen Dalam Menggunakan Transportasi Online (Studi Kasus pada Pelanggan GO-JEK di Kota Yogyakarta) ~ 115
- Linawati, Sofiati* Pengaruh Kepercayaan Diri dan Citra Pemimpin Terhadap Kekaguman Bawahan pada Kepemimpinan Transformasional (Studi Pada Pegawai Pemerintah Daerah Propinsi DIY) ~ 135
- Dian Retnaningdiah* Analisis Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Pertumbuhan Usaha Pelaku Usaha Kecil ~ 149
- Th. A. Radito, Nerys Lourensius L. T., Yoshinta Lapu* Pengaruh Citra Merek dan **Word Of Mouth** Terhadap Keputusan Pembelian **Smartphone** Xiaomi di Daerah Istimewa Yogyakarta ~ 161
- Hendrato Setiabudi Nugroho, Seto Satriyo Bayu Aji* Pembentukan Portofolio Optimal Saham-Saham di Bursa Efek Indonesia (BEI) ~ 177
- Junaidi Affan, Devita Putrikrissa* Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pt Primissima (Persero) Yogyakarta ~ 195

# **Jurnal Solusi**

---

## **Penanggung Jawab**

Alief Indita Agustyani, SE., MM

## **Redaktur Pelaksana**

Drs. Junaidi Affan, MM

## **Dewan Penyunting**

Dr. Zainal Mustafa EQ (Universitas Islam Indonesia Yogyakarta)

Drs. H Irfan Nursasmita, M.Si,.Ak (Universitas Gadjah Mada) Dr.

H Bachruddin, M.Si (Universitas Islam Indonesia Yogyakarta)

## **Sekretaris**

Surya

Widya

Mukaromah

## **Alamat Sekretariat**

STIE SBI Yogyakarta

Jl. Ring Road Utara No.17 Condong Catur

Yogyakarta Phone 0274-887984

Email: lppmstiesbi@gmail.com

# **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI LOYALITAS KARYAWAN PT PRIMISSIMA (PERSERO) YOGYAKARTA**

**Junaidi Affan<sup>1</sup>, Devita Putrikrissa<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Dosen Manajemen STIE SBI Yogyakarta

Email : junaidiaffan@gmail.com

<sup>2</sup>Alumni STIE SBI Yogyakarta

## **Abstract**

*This study aims to obtain empirical evidence and examine the influence of leadership, compensation, work culture and work environment variables on the employee loyalty of PT Primissima Yogyakarta. Respondents in this study were permanent employees of PT Primissima, totaling 700 people with a sample of 88 people, data were analyzed using SPSS with multiple regression analysis methods with a significance level of 0.05. The analysis shows that partially or simultaneously leadership, compensation, work culture and work environment have a significant effect on employee loyalty. The contribution of leadership, compensation, work culture and work environment variables to employee loyalty is 69.5%*

**Keywords:** *leadership, compensation, work culture, environment, loyalty*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Seiring dengan semakin ketatnya persaingan bisnis dewasa ini menimbulkan pengelolaan perusahaan yang professional. Agar dapat tetap bersaing di tengah persaingan bisnis yang ketat ini manajemen perusahaan hendaknya selalu meningkatkan kinerja organisasinya. Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja para karyawan dalam organisasi tersebut. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawanya demi tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berbagai cara dapat ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dilihat pada loyalitas para karyawannya. Untuk mewujudkan loyalitas karyawan yang tinggi diantaranya yang didukung oleh kepemimpinan, kompensasi, budaya kerja dan lingkungan kerja.

Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai

tujuan bersama (Yuki, 2010). Keberhasilan seorang pemimpin tergantung pada kemampuannya mempengaruhi pihak lain. Pengaruh pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya dalam menjalankan tugas sangat penting. Dalam mencapai tujuan, pimpinan perusahaan PT Primisima dituntut untuk dapat memberikan inspirasi yang bermanfaat bagi karyawan, memiliki perhatian secara individual kepada karyawan, memberikan stimulus dan petunjuk secara intelektual dan tidak pernah lupa memberikan penghargaan bagi akryawan yang memiliki loyalitas yang baik.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap loyalitas adalah kompensasi dimana yakni balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Menurut Yani (dalam Widodo, 2015:153) Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktifitas meningkat. Kompensasi sangat berperan penting dalam menumbuhkan loyalitas karena adanya kompensasi yang diberikan akan menambah gairah bahkan semangat kerja bagi setiap karyawan yang bekerja. Dengan adanya kompensasi yang cukup maka kepuasan karyawan akan sangat terpenuhi dan ini menimbulkan loyalitas yang cukup tinggi dari karyawan perusahaan Primisima. Tak jarang terjadi demo yang disebabkan tidak dibayarnya kompensasi oleh perusahaan dan hal ini akan berdampak buruk bagi sebuah organisasi.

Budaya kerja atau Budaya Organisasi adalah suatu filsafat dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai – nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita – cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja (Gering, Supriyadi dan Triguno, 2001 : 7). Pandangan hidup dan juga sikap yang dibiasakan pada suatu perusahaan akan sangat berpengaruh terhadap pemikiran dan perilaku seseorang dalam berorganisasi, pada dasarnya setiap manusia memiliki keyakinan dan pedoman hidup masing–masing untuk itu setiap karyawan yang memiliki visi maupun pandangan yang sama terhadap organisasi tersebut akan mempertahankan loyalitasnya terhadap organisasi perusahaan Primisima.

Faktor Lain yang merupakan faktor pendukung karyawan bersikap loyal adalah lingkungan kerja, dengan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman maka akan meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja efeknya tentu loyalitas karyawan dan kinerja , namun sebaliknya tempat kerja atau lingkungan kerja yang kurang nyaman akan mengakibatkan ketidak puasan karyawan bahkan menurunnya minat kerja karyawan efeknya tentu akan banyak karyawan yang memilih meninggalkan pekerjaan tersebut atau tidak adanya loyalitas karyawan PT Primisima.

Penelitian ini mengambil sampel pada karyawan PT Primisima Yogyakarta dengan pertimbangan bahwa produk yang ditawarkan yakni yang bergerak di bidang tekstil yang mendudukan karyawan sebagai faktor Sumber Daya Manusia sebagai faktor yang signifikan dalam mencapai tujuan PT. Primissima yang memiliki karyawan 700 orang karyawan tetap. Belum adanya penelitian terkait dengan pengaruh faktor

kepemimpinan, kompensasi, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Primisima sehingga penelitian ini dilakukan.

## **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah secara parsial faktor kepemimpinan, kompensasi, budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Primisima?
2. Apakah secara simultan faktor kepemimpinan, kompensasi, budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Primisima

Adapun tujuan yang ingin dicapai Penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris :

1. Pengaruh secara parsial faktor kepemimpinan, kompensasi, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Primisima?
2. Pengaruh secara simultan faktor kepemimpinan, kompensasi, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Primisima

## **Tinjauan Teori dan Hipotesis**

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan menurut Sutarto (1998b:25) adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Gary Yuki (2010) mengatakan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang perlu dikerjakan dan bagaimana tugas itu dapat dilakukan secara efektif dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Faktor-faktor kepemimpinan menurut Soekarso & Putong (2015:18) mengatakan faktor-faktor kepemimpinan adalah 1) Pemimpin (*Leader = Head*) adalah orang yang memimpin, 2) Anggota (Anak buah = pengikut) adalah orang-orang yang dipimpin, 3) Kekuasaan (*Power*) adalah kapasitas yang mempengaruhi perilaku individu atau kelompok, 4) Pengaruh (*Influence*) adalah tindakan atau contoh perilaku yang menyebabkan mempengaruhi perubahan sikap atau perilaku individu atau kelompok. 5) Nilai (*Value*) adalah keyakinan dasar tentang sesuatu mempengaruhi perilaku atau cara bertindak individu atau kelompok. 6) Tujuan (*objective*) adalah sesuatu hasil atau sasaran yang ingin dicapai. Menurut Wahjosumidjo (1991:154) secara garis besar indikator kepemimpinan adalah 1) Bersifat adil, 2) Memberi sugesti, 3) Mendukung tercapainya tujuan, 4) Sebagai katalisator, 5) Menciptakan rasa aman, 6) Sebagai wakil organisasi, 7) Sumber inspirasi, 8) Bersikap menghargai

## **Kompensasi**

Menurut Yani (dalam Widodo, 2015:153) Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas semakin meningkat. Menurut Penggabean (dalam Widodo, 2015:154) Kompensasi disebut juga dengan penghargaan atau ganjaran dan dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi yang mereka berikan kepada Organisasi. Menurut William B. Wether dan Keith Davis (dalam Widodo, 2015:155) Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan. Baik upah per jam ataupun gaji periodic di desain dan dikelola oleh bagian personalia. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik yang berbentuk financial maupun yang barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Indikator Kompensasi Hasibuan (2012:86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator Kompensasi yaitu Gaji, Upah, Upah Insentif, Asuransi, Fasilitas Kantor, Tunjangan.

## **Budaya Kerja**

Istilah budaya kerja (*culture*) popular dalam disiplin ilmu antropologi. Menurut Mangkunegara (2005: 113) yang di kutip dari Edgar H. Schein mendefinisikan bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi external dan integritas eksternal. Sebenarnya budaya kerja sudah lama di kenal manusia, namun belum di sadari bahwa sebuah keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan prilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri prilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya kerja (Triguno, 2004:1). Program budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-henti terus menerus melakukan penyempurnaan dan perbaikan. Warna budaya kerja adalah produktivitas yang berupa prilaku kerja yang dapat di ukur antara lain: kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggung jawab, motivasi, manfaat, kreatif, dinamik, konsekuensi, konsisten, responsif, mandiri, makin lebih baik dan lain-lain (Triguno, 2004:4).

## **Lingkungan Kerja**

Menurut Sukanto dan Indriyo dalam Khoiriyah (2009:24) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi mengaturan penerangan, kebisingan, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan

menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan (Afandi 2016:51). Menurut Afandi (2016) secara umum lingkungan kerja terdiri dari 2 jenis, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

2. Lingkungan Kerja Psikis

Lingkungan kerja Psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Seperti hubungan antar karyawan, karyawan dan atasan dan sebaliknya.

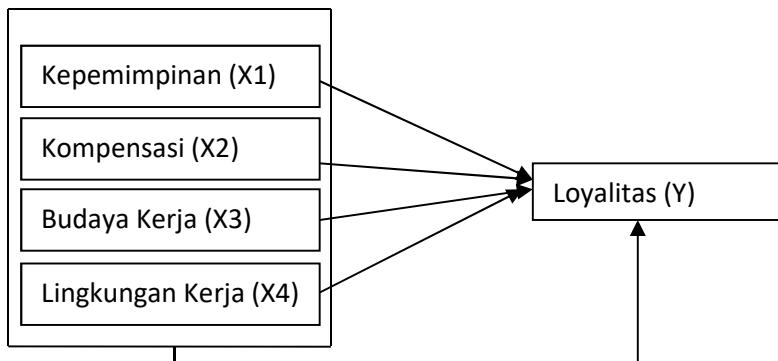
### **Loyalitas Karyawan**

Menurut kamus besar loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Dalam hal ini loyalitas kerja dapat juga diartikan sebagai kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Pendapat serupa juga dikatakan Tjiptono (2006:77) Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang akan menimbulkan rasa tanggung jawab. Pendapat lain dikemukakan oleh Nitisemito (2004:135) menyatakan loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju mundur. Menurut Saydam Gouzali (2005:417) loyalitas adalah sikap positif karyawan terhadap kondisi yang terjadi dalam perusahaan baik mengarah pada kemajuan perusahaan maupun yang mengarah pada kecenderungan yang merugikan. Sedangkan menurut Runtu (2013:2) Mengemukakan bahwa loyalitas secara tradisional, dipahami sebagai sesuatu yang dengan sendirinya tercipta. Ketika seseorang bergabung dengan perusahaan, dengan sendirinya dia akan bersikap loyal, bertahan dalam organisasi dan melakukan yang terbaik untuk organisasi. Hasibuan (2011:95) mengatakan bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang digambarakan dari bersedianya karyawan dalam menjaga dan membela organisasi didalam ataupun diluar pekerjaan dari hal yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas akan menumbuhkan kesetiaan dan tanggung jawabnya dengan sebaik- baiknya, selalu menjaga nama baik perusahaan dimana dia bekerja, selain itu juga tidak ingin pindah pekerjaan. Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja adalah kesetiaan, pengabdian, ketaatan, dan ketulusan dalam melaksanakan tugas – tugas yang diakhiri dengan hasil yang dapat dinikmati dan bersangkutan dengan indentifikasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

## **Kerangka Pikir**

Kerangka berfikir merupakan gambaran secara skematis tentang arah penelitian yang dilakukan. Berkaitan dengan hal tersebut, berikut adalah kerangka pikir penelitian ini:

**Gambar 1 : Kerangka Pikir**



## **Perumusan Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2017:63) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan tinjauan penelitian terdahulu dan landasan teori yang ada maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1: Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Primissima
- H2: Kompensasi Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Primissima
- H3: Budaya Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Primissima
- H4: Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Primissima
- H5: Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Primissima.

## **METODA PENELITIAN**

### **Desain penelitian**

Penelitian ini ditujukan untuk memperoleh bukti empiris, menguji dan mengkaji pengaruh kepemimpinan, kompensasi, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT Primisima Yogyakarta. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatif yakni menjelaskan hubungan sebab akibat dari beberapa variabel yang diteliti. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain survey

## **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi yang digunakan penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Primisima yang berjumlah 700 Orang. Adapun sampel yang digunakan adalah menggunakan rumus Slovin (Umar, 2007:78) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$
$$n = \frac{700}{1 + (700) \cdot 0,1^2} = \frac{700}{8} = 87,5$$

Dimana :

n = ukuran sampel yang akan diambil

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir (eror). Untuk penelitian ini ditetapkan e = 10%

Sehingga dari rumus tersebut akan memperoleh sampel penelitian sebesar 87,5 dan dibulatkan menjadi 88 sampel .

## **Variabel Penelitian**

Variabel penelitian ini terdiri dari Variabel bebas yakni kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Budaya kerja (X3) dan Lingkungan kerja (X4) serta variabel tidak bebas yakni Loyalitas (Y)

## **Analisis Data dan Hasil Penelitian**

Metode pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan program SPSS, sebelum model digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan kemudian uji hipotesis, Analisis Regresi Linier Berganda

### **Uji Validitas**

Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara mengitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Item pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki nilai probabilitas tingkat signifikansi < 5% (0,05) atau apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Nilai  $r_{tabel}$  yaitu sebesar 0,2096. Hasil uji validitas dengan metode *Pearson Correlation* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

## **Hasil Uji Validitas Kepemimpinan**

**Tabel 1 : Hasil Uji Validitas Kepemimpinan**

<b>Item</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Signifikansi</b>	<b>Kesimpulan</b>
Item 1	0.657	0.2096	0.000	Valid
Item 2	0.551	0.2096	0.000	Valid
Item 3	0.608	0.2096	0.000	Valid
Item 4	0.548	0.2096	0.000	Valid
Item 5	0.552	0.2096	0.000	Valid
Item 6	0.673	0.2096	0.000	Valid
Item 7	0.637	0.2096	0.000	Valid
Item 8	0.648	0.2096	0.000	Valid
Item 9	0.742	0.2096	0.000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah SPSS 2019

Berdasarkan tabel diatas, uji validitas variabel kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa 9 item pernyataan variabel kepemimpinan dinyatakan valid semuanya. karena r hitung masing-masing item lebih besar dari r tabel dan memiliki tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.

## **Hasil Uji Validitas Kompensasi**

**Tabel 2 : Hasil Uji Validitas Kompensasi**

<b>Item</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Signifikansi</b>	<b>Kesimpulan</b>
Item 1	0.734	0.2096	0.000	Valid
Item 2	0.727	0.2096	0.000	Valid
Item 3	0.741	0.2096	0.000	Valid
Item 4	0.747	0.2096	0.000	Valid
Item 5	0.677	0.2096	0.000	Valid
Item 6	0.773	0.2096	0.000	Valid
Item 7	0.675	0.2096	0.000	Valid
Item 8	0.797	0.2096	0.000	Valid
Item 9	0.503	0.2096	0.000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah SPSS 2019

Berdasarkan tabel diatas, uji validitas variabel kompensasi dapat disimpulkan bahwa 9 item pertanyaan variabel kompensasi dinyatakan valid karena r hitung masing-masing item lebih besar dari r tabel dan memiliki tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini atau dinyatakan valid.

## **Hasil Uji Validitas Budaya Kerja**

**Tabel 3 : Hasil Uji Validitas Budaya Kerja**

<b>Item</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Signifikansi</b>	<b>Kesimpulan</b>
Item 1	0.660	0.2096	0.000	Valid
Item 2	0.563	0.2096	0.000	Valid
Item 3	0.617	0.2096	0.000	Valid
Item 4	0.442	0.2096	0.000	Valid
Item 5	0.626	0.2096	0.000	Valid
Item 6	0.550	0.2096	0.000	Valid
Item 7	0.597	0.2096	0.000	Valid
Item 8	0.680	0.2096	0.000	Valid
Item 9	0.594	0.2096	0.000	Valid
Item 10	0.612	0.2096	0.000	Valid
Item 11	0.681	0.2096	0.000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah SPSS 2019

Berdasarkan tabel diatas, uji validitas variabel budaya kerja dapat disimpulkan bahwa 11 item pertanyaan variabel budaya kerja dinyatakan valid karena r hitung masing-masing item lebih besar dari r tabel dan memiliki tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini atau dinyatakan valid.

## **Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja**

**Tabel 4 : Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja**

<b>Item</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Signifikansi</b>	<b>Kesimpulan</b>
Item 1	0.652	0.2096	0.000	Valid
Item 2	0.538	0.2096	0.000	Valid
Item 3	0.664	0.2096	0.000	Valid
Item 4	0.574	0.2096	0.000	Valid
Item 5	0.765	0.2096	0.000	Valid
Item 6	0.712	0.2096	0.000	Valid
Item 7	0.446	0.2096	0.000	Valid
Item 8	0.784	0.2096	0.000	Valid
Item 9	0.685	0.2096	0.000	Valid
Item 10	0.752	0.2096	0.000	Valid
Item 11	0.759	0.2096	0.000	Valid
Item 12	0.687	0.2096	0.000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah SPSS 2019

Berdasarkan tabel diatas, uji validitas variabel lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa 12 item pertanyaan variabel lingkungan kerja dinyatakan valid karena r hitung masing-masing item lebih besar dari r tabel dan memiliki tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini atau dinyatakan valid.

### **Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan**

**Tabel 5 : Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan**

<b>Item</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Signifikansi</b>	<b>Kesimpulan</b>
Item 1	0.680	0.2096	0.000	Valid
Item 2	0.697	0.2096	0.000	Valid
Item 3	0.673	0.2096	0.000	Valid
Item 4	0.667	0.2096	0.000	Valid
Item 5	0.767	0.2096	0.000	Valid
Item 6	0.697	0.2096	0.000	Valid
Item 7	0.631	0.2096	0.000	Valid
Item 8	0.714	0.2096	0.000	Valid
Item 9	0.713	0.2096	0.000	Valid
Item 10	0.792	0.2096	0.000	Valid
Item 11	0.607	0.2096	0.000	Valid
Item 12	0.533	0.2096	0.000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah SPSS 2019

Berdasarkan tabel diatas, uji validitas variabel loyalitas karyawan dapat disimpulkan bahwa 12 item pertanyaan variabel loyalitas karyawan dinyatakan valid karena r hitung masing-masing item lebih besar dari r tabel dan memiliki tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini atau dinyatakan valid.

### **Hasil Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach's Alpha* instrumen dari masing-masing variabel yang diuji. Apabila nilai *Cronbach's Coeffisien Alpha* lebih besar dari 0,6 maka jawaban dari responden pada kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dan dinyatakan *reliabel*. Jika nilai *Cronbach's Coeffisien Alpha* lebih kecil dari 0,6 maka jawaban dari responden kuesioner sebagai alat pengukur dinilai dan dinyatakan tidak *reliabel* (Ghozali, 2016:48). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

**Tabel 6 : Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N	Kesimpulan
Kepemimpinan	0.802	9	Reliabel
Kompensasi	0.875	9	Reliabel
Budaya Kerja	0.825	11	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.885	12	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0.892	12	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah SPSS 2019

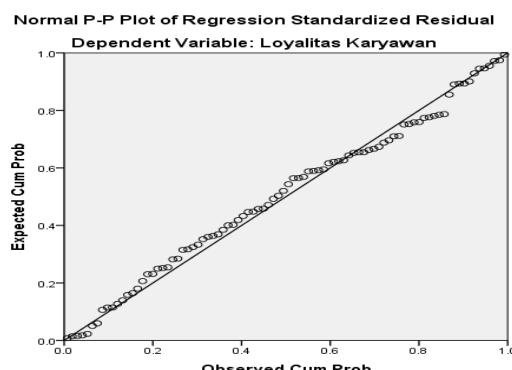
Berdasarkan Tabel di atas, diperoleh nilai-nilai *Cronbach's Alpha* dari semua variabel penelitian ini menunjukkan lebih besar dari nilai 0,6 maka demikian jawaban-jawaban responden dari variabel-variabel penelitian tersebut reliabel, sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Karena jawaban responden masuk dalam kategori reliabel maka dapat digunakan dalam penelitian ini.

### **Hasil Uji Asumsi Klasik**

#### **Hasil Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat keduanya terdistribusikan secara normal ataukah tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot Of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal yang mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar 2: Uji Normalitas dengan Normal P-P plot**



Sumber : Data primer yang diolah SPSS 2019

Berdasarkan Gambar, penyebaran data-data (titik-titik) berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

### **Hasil Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2016:57), pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) ada atau tidak adanya hubungan linier diantara variabel independen dalam model regresi. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada table berikut:

**Tabel 7 : Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kepemimpinan	0.557	1.795	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kompensasi	0.353	2.833	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Budaya Kerja	0.471	2.125	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0.375	2.664	Tidak Terjadi Multikolinearitas

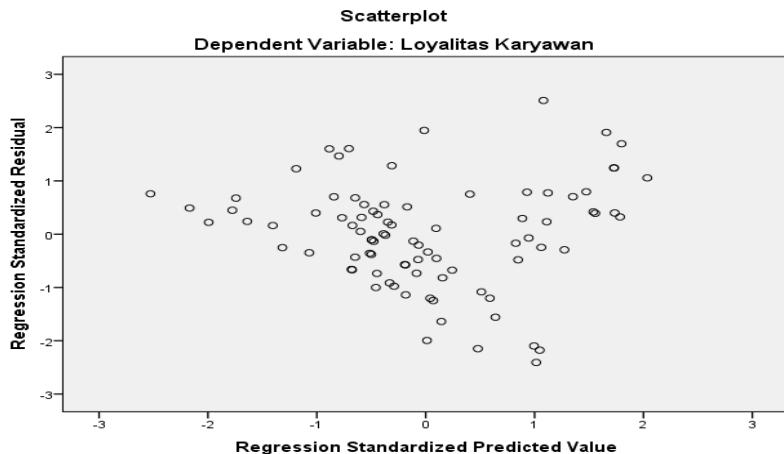
Sumber : Data primer yang diolah SPSS 2019

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa 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 multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

### **Hasil Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heteroskedastitas pada model regresi (Ghozali, 2016):

Gambar 3: Uji Heterokedastisitas *Scatterplot*



Sumber : Data primer yang diolah SPSS 2019

Dari grafik tersebut terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

## Analisis Data

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat terhadap variabel dependen. Model ini merupakan model regresi berganda dimana untuk mengetahui persamaan regresi pengaruh kepemimpinan, kompensasi, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan estimasi regresi berganda diperoleh hasil seperti pada tabel berikut ini :

**Tabel 8 : Uji Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	1.344	2.993
	Kepemimpinan	0.306	0.115
	Kompensasi	0.355	0.126
	Budaya Kerja	0.232	0.105
	Lingkungan Kerja	0.261	0.085

Sumber : Data primer yang diolah SPSS 2019

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat dijelaskan melalui model regresi sebagai berikut:  $Y = 1.344 + 0.306X_1 + 0.355X_2 + 0.232X_3 + 0.261X_4 + e$

### **Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Tabel 9 : Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.842 <sup>a</sup>	0.709	0.695	3.586

Sumber : Data primer yang diolah SPSS 2019

Dari hasil analisis nilai  $R\ square$  yang diperoleh sebesar 0.695 artinya loyalitas karyawan dipengaruhi oleh variasi dari kepemimpinan, kompensasi, budaya kerja dan lingkungan kerja sebesar 69,5% sedangkan sisanya, 30,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar model penelitian ini.

### **Hasil Uji t Parsial**

Uji t bertujuan untuk menguji masing-masing variabel independen, yaitu secara individu apakah kepemimpinan, kompensasi, budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu loyalitas karyawan. Berikut adalah tabel hasil dari penelitian:

**Table 10 : Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,344	2,993		,449	,655	
	Kepemimpinan	,306	,115	,212	2,664	,009	,557 1,795
	Kompensasi	,355	,126	,282	2,827	,006	,353 2,833
	Budaya Kerja	,232	,105	,191	2,215	,030	,471 2,125
	Lingkungan Kerja	,261	,085	,296	3,062	,003	,375 2,664

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian secara parsial adalah sebagai berikut:

Hasil uji t (parsial) nilai signifikansi variabel kepemimpinan sebesar  $0.009 < 0.05$  (taraf signifikansi 5%). Artinya dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Primissima ( Persero ) Yogyakarta. Hipotesis pertama terbukti, semakin baik dan tegas kepemimpinan maka akan meningkatkan loyalitas karyawan, begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian ini

sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ngatman, Istianti dan Djumali (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sejalan pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sugiyarto (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh jemiyanto (2018) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap loyalitas yang artinya semakin tinggi kepemimpinan maka semakin rendah loyalitas karyawan.

Hasil uji t (parsial), nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar  $0.006 < 0.05$  (taraf signifikansi 5%). Artinya dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Primissima (Persero) Yogyakarta. Hipotesis ke dua terbukti, Semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka akan meningkatkan loyalitas karyawan, begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Sriatih (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sejalan pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Heryati (2016) yang menyatakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh filian, Isharijadi, dan Anggita (2017) mereka mengemukakan bahwa Kompenasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas perawat magang pada Rumah Sakit Isawahjudi.

Hasil uji t (parsial) nilai signifikansi variabel budaya kerja sebesar  $0.030 < 0.05$  (taraf signifikansi 5%). Artinya dapat disimpulkan bahwa secara parsial budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Primissima (Persero) Yogyakarta. Hipotesis ke tiga terbukti, Semakin baik budaya kerja pada suatu perusahaan maka akan meningkatkan loyalitas karyawan, begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Gunawan dan Tarto (2018) yang menyatakan bahwa budaya kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap loyalitas. Sejalan pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmah dan Ranu (2013) menyatakan budaya kerja secara parsial berperan positif terhadap loyalitas pegawai

Hasil uji t (parsial), nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar  $0.003 < 0.05$  (taraf signifikansi 5%). Artinya dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Primissima (Persero) Yogyakarta. Hipotesis ke empat terbukti, Semakin baik kondisi dan situasi lingkungan kerja maka akan meningkatkan loyalitas karyawan, begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Sriatih (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sejalan pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Novitasari dan Karnadi (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

## **Hasil Uji F Simultan**

Berikut adalah tabel hasil Uji F dari penelitian:

**Tabel 11 : Uji F Simultan**

<b>Model</b>	<b>Sum of Squares</b>	<b>df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1	Regression	4	648.966	50.463	0.000 <sup>b</sup>
	Residual	83	12.860		
	Total	87			

Sumber : Data primer yang diolah SPSS 2019

Berdasarkan Tabel di atas dapat diperoleh nilai F hitung sebesar 50.463 dengan taraf signifikansi sebesar 0.000. Ini menunjukkan bahwa taraf signifikansi F hitung lebih kecil dari nilai tingkat signifikansi 0,05. Artinya bahwa kepemimpinan, kompensasi, budaya kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Primissima ( Persero ) Yogyakarta. Semakin baik kepemimpinan, kompensasi, budaya kerja dan lingkungan kerja maka akan meningkatkan loyalitas karyawan, begitu pula sebaliknya.

## **SIMPULAN**

Hasil penelitian ini bahwa dengan analisis linier berganda dapat disimpulkan pengaruh kepemimpinan, kompensasi, budaya kerja, lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan diperoleh persamaan regresi sebesar  $Y=1.344+0.306X_1+0.355X_2+0.232X_3+0.261X_4+e$ . Secara empiris menunjukan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel kepemimpinan terhadap loyaltas karyawan PT Primissima, terdapat pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT Primissima, terdapat pengaruh signifikan variabel budaya kerja terhadap loyalitas karyawan PT Primissima, terdapat pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Primissima. Adapun kontribusi variabel kepemimpinan, kompensasi, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar 69,5%. Sisanya 30,5% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

## **Saran**

Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan, saran yang dapat diberikan peneliti adalah Bagi PT Primissima ( Persero ) Yogyakarta diharapkan dapat mempertahankan serta meningkatkan lagi mengenai kepemimpinan, kompensasi, budaya kerja dan lingkungan kerja sehingga loyalitas karyawan dapat lebih baik lagi. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan melakukan penelitian pada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan selain faktor-faktor yang terdapat dalam penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Deepublish. Yogyakarta.
- Amstrong, Michael. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Gering, Supriyadi dan Triguno. 2001. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta.
- Ghozali, Iman. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariante Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Gouzali Saydam. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro*. Djambaran. Jakarta
- Hadi, Sutrisno. 1991. *Analisa Butir untuk Instrument*. Edisi pertama. PT. Trasinto Asri Media. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Khoiriyah, Lilik. 2009. *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya*. Surakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu .2005 .*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* .PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martono, Nanang. 2014. *Komunikasi Bisnis Praktis*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2 edisi 10 Erlangga. Jakarta.
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Budaya Organisasi*, Rineka Cipta. Jakarta.
- Prastowo.2012. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Prespektif Rancangan Penelitian*. Ar-Ruzz Media. Yogyakarta
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari teori ke praktik*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Sanusi, Anwar. 2013, *Metode Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2008. *Metode Penelitian Survei*, LP3ES .Jakarta

- Siswanto. 2010. ***Pengantar Manajemen***. BumiAksara. Jakarta.
- Soekarso dan Putong, Iskandar. 2015. ***Kepemimpinan: Kajian Teoritis dan Praktis***. Mitra Wacana Media. Yogyakarta.
- Steers, R.M dan Porter, L.W. 1983. ***Motivation and Work Behavior***, Academic Press. New York
- Sugiyono. 2017. ***Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D***. Alfabeta Bandung.
- Sutarto. 1998. ***Dasar – Dasar Kepemimpinan Administrasi***, Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Tjiptono, Fandy. 2006. ***Manajemen Jasa. Edisi Pertama***. Yogyakarta.
- Triguno, 2004 ***Budaya Kerja. Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja***. PT. Golden Trayon Press, Jakarta.
- Umar, Husein. 2007. ***Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi***. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Wahjosumidjo.1991. ***Kepemimpinan yang Efektif***. Balai Pustaka. Yogyakarta.
- Widodo, Suparno. 2015. ***Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia***. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Runtu, Julius, 2013. ***Whistle blowing sebagai Ungkapan Loyalitas Karyawan: Peran Employability dan Keberanian Moral Karyawan***, (<http://juliusruntu.blogspot.co.id/2014/02/indikator-loyali-tas-karyawan-bahan.html>). Diakses pada 10 September 2019.
- Putra dan Sriatih, 2019 .***Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres kerja dan kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan***. [www.journal.polteknika.ac.id/Index.php/adm/Article.view/67](http://www.journal.polteknika.ac.id/Index.php/adm/Article.view/67). diakses pada tanggal 19 Agustus 2019 pukul 10.33 WIB
- Ngatman, Istanti dan jumali , 2018. ***Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan CV Andalas komputer Surakarta***. ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Ekonomi/Article/View/2814/2504. Diakses pada tanggal 19 Agustus 2019 pukul 11.00 WIB
- Novitasari dan karnadi, 2019 ***Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas karyawan pada PT. Semen Baturaja (persero) SITE Baturaja***.M.Sholihin. ALBAMA,2019 \_Alabama.amayogyakarta.ac.id. Diakses pada tanggal 19 Agustus 2019 pukul 11.30 WIB
- Sugiyarto, 2017 ***Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT.Purnama Jaya Bhakti Utama***.<http://openjurnal.unpan.ac.id/index.php/sekretariat/article/dpwnload/821/683> Diakses pada tanggal 20 Agustus 2019 pukul 13.00 WIB

Dodik Dwi Jemiyanto, 2018 *Analisis Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas Karyawan pada PT. Synergy Firs logistic Yogyakarta*. <Http://Jurnalfe.ustjogja.Ac.id> Di akses tanggal 4 November 2019 pukul 18.05 WIB

Filian, Isharijadi, dan Anggita, 2017 *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Perawat Magang pada Rumah Sakit Lanud Iswahjudi Maospati Kab. Magetan*. <http://prosiding.unipma.ac.id> di akses tanggal 4 November 2019 pukul 18.33 WIB