

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS PEKERJA

Diskon Sitinjak¹⁾, Yossi Hendriati²⁾, Indra Firdiyansyah³⁾

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo^{1,2,3)}

email: diskonstinky@gmail.com¹⁾, indrafirdiyan@gmail.com²⁾, yosiegalileo@gmail.com³⁾

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan melalui survei atau melalui penyebaran kuesioner pada karyawan toko Fygaleri Batam sebanyak 40 orang karyawan. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan di uji validitas dan reliabilitasnya. . Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian ini adalah uji regresi, Asumsi Klasik. Hasil penelitian menunjukkan Variabel Kompensasi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Pekerja Di Toko Fygaleri Batam. Terlihat t hitung $2.256 > t$ tabel 1.683, dan $Sig 0,000 < 0,05$ yang berarti Kompensasi mempunyai andil dalam mempengaruhi Loyalitas Pekerja Di Toko Fygaleri Batam, Variabel Motivasi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Pekerja Di Toko Fygaleri Batam. Terlihat t hitung $2.158 > t$ tabel 1.683, dan $Sig 0,001 < 0,05$, yang berarti har Motivasi mempunyai andil dalam Loyalitas Pekerja Di Toko Fygaleri Batam, Variabel Kepuasan Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Pekerja Di Toko Fygaleri Batam. Terlihat t hitung $5.406 > t$ tabel 1.683, dan $Sig 0,000 < 0,05$, yang berarti Kepuasan Kerja mempunyai andil dalam mempengaruhi Loyalitas Pekerja Di Toko Fygaleri Batam, Variabel Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pekerja Di Toko Fygaleri Batam. Terlihat f hitung $(14.193) > f$ tabel (2.84) yang Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja mempunyai andil dalam mempengaruhi Loyalitas Pekerja Di Toko Fygaleri Batam

Kata kunci : Kompensasi, Motivasi, Kepuasan ,Loyalitas Pekerja

ABSTRACT

This study was conducted through surveys or distributing questionnaires to 40 employees of the Batam Fygaleri store. The technique of collecting data is through distributing questionnaires and testing its validity and reliability. . Technique The data analysis used to answer the research hypothesis is the test regression, Classical Assumptions. The results showed Compensation variable (X1) has a significant effect on Employee Loyalty in Batam Fygaleri Stores. It can be seen that t count is $2.256 > t$ table 1.683, and $Sig 0.000 < 0.05$, which means that compensation has a role in influencing the Loyalty of Workers in Batam Fygaleri Stores, Motivation variable (X2) has a significant influence on the Loyalty of Workers in Batam Fygaleri Stores. It can be seen that t count is $2.158 > t$ table 1.683, and $Sig 0.001 < 0.05$, which means that motivation has a role in Employee Loyalty at Batam Fygaleri Stores, Work variables (X3) have a significant effect on Employee Loyalty in Batam Fygaleri Stores. It can be seen that t count $5.406 > t$ table 1.683, and $Sig 0.000 < 0.05$, which means that work has a role in influencing Employee Loyalty at Batam Fygaleri Stores, Variables Compensation, Motivation, the purpose of working together have a significant influence on the Loyalty of Workers in Batam Fygaleri Stores. It can be seen that f count $(14,193) > f$ table (2.84) which shows that compensation, motivation, work goals have a role in influencing employee loyalty at the Batam Fygaleri Store

Keywords: Compensation, motivation, the purpose of working employee loyalty

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah aset dalam sebuah perusahaan, dimana tanpa manusia suatu perusahaan atau organisasi tidak akan dapat berjalan begitu baik demi mencapai keinginan dan cita-cita suatu perusahaan. Dalam artian manusia mempunyai peran penting dalam sebuah organisasi atau sebuah perusahaan. Setiap manusia juga mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda beda yaitu kebutuhan pokok atau yang disebut kebutuhan primer dan kebutuhan sekunder bahkan kebutuhan tertier, Dalam hal itu manusia selalu mencari selalu perkerjaan dan pendapatan yang lebih baik dalam kehidupannya hanya untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Namun suatu perusahaan atau suatu organisasi juga dalam mencapai tujuan dan keinginannya pasti membutuhkan orang-orang mempunyai latar belakang dan Pendidikan yang berbeda dalam mengisi semua bidang yang berbeda dalam suatu organiasasi tersebut. dimana keduanya pasti harus saling membutuhkan dan pasti punya keinginan masing-masing, Perusahaan ingin mencapai cita-citanya dan sumber daya manusianya membutuhkan upah atau uang untuk membutuhki kebutuhannya. Dimana perusahaan juga membutuhkan orang yang mempunyai loyalitas yang tinggi dan sumber daya manusianya juga pasti membutuhkan kompensasi atau insentif untuk memenuhi kebutuhannya.

Permasalahan Sumber Daya Manusia pada suatu organisasi juga tidak terlepas dari kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada organisasi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan.

Kompensasi juga sangat diharapkan memotivasi pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun perusahaan juga akan mendapat hasil yang sangat baik dari kinerja para karyawan yang pastinya harus mendapat flashback dari karyawan demi mencapai cita-cita perusahaan, Loyalitas dapat dilihat dari sikap dan tingkah laku sehari-hari dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab dengan cara berusaha untuk mentaati, melaksanakan dan menjalankan tugas serta tanggung jawab dengan penuh semangat. Motivasi kerja sangatlah penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi Hasibuan(2012).

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang maupun barang yang bersifat langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang penting, sebab dengan motivasi karyawan-karyawan dapat berkerja dengan baik sehingga pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Motivasi merupakan suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dalam batasanbatasan kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang. Dengan demikian motivasi adalah rangsangan keinginan dan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Suatu motivasi timbul sebagai energi untuk membangkitkan dorongan diri seseorang. Dorongan ini timbul dikarenakan adanya kebutuhan seseorang terhadap sesuatu yang belum terpenuhi yang akan menyebabkan terjadinya sesuatu aktivitas untuk memenuhi kebutuhannya tersebut Sofyandi dan Garniwa (2014).

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Kurangnya motivasi kerja dari pimpinan untuk karyawan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif (Murty dan Hudiwinarsih, 2012)

Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah juga kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya

Berdasarkan hasil survey mengenai kepuasan kerja yaitu, Nilai rata-rata kepuasan kerja menunjukkan nilai maksimal yaitu dapat dikatakan bahwa pegawai merasa cukup puas terhadap pekerjaannya. Karena tingkat kepuasan kerja pegawai dikategorikan cukup tinggi, maka loyalitas pegawai menjadi tinggi. Pegawai yang puas memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melakukan kinerja yang melampaui perkiraan normal. Pegawai yang puas mungkin lebih patuh pada panggilan tugas karena ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif yang pernah dirasakan. Aspek-aspek kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, serta kesempatan untuk berkembang (Puspitawati dan Riana, 2014)

Loyalitas adalah setia terhadap sesuatu sehingga dengan begitu tidak mengharapkan imbalan apapun dalam melakukan suatu hal untuk orang lain atau perusahaan tempat dimana dia meletakkan loyalitasnya Wicaksono (2011). Karena dengan tingginya loyalitas yang diberikan oleh pegawai terhadap perusahaan akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya, begitu juga sebaliknya. Loyalitas merupakan timbal balik yang diberikan oleh tempat kerja terhadap pegawai.

Dalam mencapai hasil yang efektif, maka para pegawai tersebut haruslah diberi rangsangan agar dalam melaksanakan pekerjaannya dapat lebih baik dan bersemangat. Hal ini bertitik fokus pada masalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai.

Dalam hal ini peneliti melihat adanya masalah di Toko Fygaleri batam yang timbul akibat kurangnya perhatian dan juga *flashback* yang diterima oleh karyawan dari perusahaan membuat karyawan memilih untuk mundur dari pekerjaan dan mereka kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan juga selalu memperhitungkan waktu dalam setiap saat bekerja serta karyawan menganggap loyalitas yang diberikan kurang direspon baik oleh perusahaan.

Dalam hal ini pengujian menyajikan data bahwa adanya karyawan yang keluar kerja akibat kompensasi yang diberikan perusahaan.

Tabel 1. Data karyawan yang keluar kerja selama 2 Tahun

Departement	Tahun 2020	Tahun 2021
Marketing	15 Orang	21 Orang
Gudang	13 Orang	17 Orang
Picker	25 Orang	27 Orang
Total	53 Orang	65 Orang

Sumber data :Toko Fygaleri Batam

Dari penjelasan diatas ternyata kompensasi, Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas pekerja, namun peneliti perlu mengetahui kebenarannya,maka dari itu peneliti tertarik meneliti judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Perkerja Di Toko Fygaleri Batam.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas pekerja di Fygaleri Batam
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap loyalitas pekerja di Fygaleri Batam
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas pekerja di Fygaleri Batam
4. Untuk mengetahui apakah kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas pekerja di Fygaleri Batam

Kajian Pustaka

Kompensasi

Menurut Siti Al Fajar & Tri Heru (2015,152) menyatakan bahwa : Kompensasi adalah seluruh extrinsic rewards yang di terima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan (benefit).” Extrinsik rewards adalah imbalan yang di kontrol dan di kontribusikan secara langsung oleh organisasi dan sifatnya berwujud. Upah atau gaji pokok adalah pembayaran yang di terima oleh karyawan secara bulanan, mingguan, atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka. Insentif adalah imbalan yang ditambahkan terhadap upah atau gaji yang biasanya berkaitan secara langsung dengan prestasi kerja. Sedangkan benefit adalah imbalan yang di terima karyawan sebagai hasil dari pekerjaan dan posisi mereka dalam organisasi (seperti pembayaran di hari libur; asuransi kesehatan; asuransi jiwa; dan tunjangan pensiun). Pemabayaran (pay) adalah penerimaan karyawan secara nyata sebagai hasil dari pekerjaan mereka

Motivasi

Pengertian Motivasi Kerja Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017, p.154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Kepuasan Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013: 202), “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja”

Pemahaman serupa juga dikemukakan oleh Wibowo (2011: 501) yaitu “kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja”

Menurut Suwarno dan Donni Juni Priansa (2011: 263), “kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan”.

Dari penjelasan diatas kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan berdasar imbalan material dan imbalan psikologis (non material).

Loyalitas Karyawan

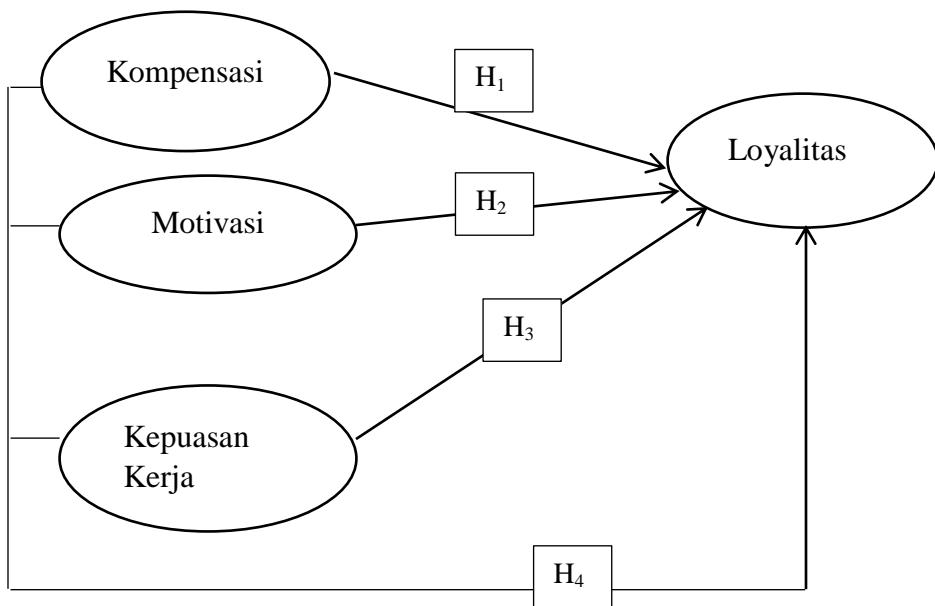
Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld (2017,7-8), semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi.

Menurut Hasibuan (2016,60) menyatakan bahwa Loyalitas adalah kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.”

Menurut jusup (2014,1) menyatakan bahwa Loyalitas karyawan adalah suatu sikap yang timbul sebagai akibat keingin untuk setiap dan berbakti, baik itu pada pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat.

Kerangka Pemikir

Kerangka Berpikir adalah rangkaian penyelesaian konseptual yang di manfaatkan sebagai teori yang berhubungan antara variable yang satu dengan variable lainnya atau suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang didasarkan pada aliran pemikiran positivistik dengan proses penelitian yang bersifat deduktif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2009) bahwa metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi *Pearson Product Moment* atau r hitung dengan r tabel, suatu item dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel, sebaliknya, jika nilai r tabel $<$ r hitung maka item tersebut tidak valid. Dalam penelitian ini, nilai r tabelnya adalah 0, 320 dengan jumlah responden 40, dimana $N - 2$ atau $40 - 2 = 38$ dengan tingkat signifikansi 0,05 dua arah.

Hasil Uji Reliabilitas

Kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach's Alpha, Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60. Kriteria indeks koefisien reliabilitas (Wibowo, 2012:53)

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.542	.504	3.447

Sumber: Data diolah SPSS versi 25, 2021

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Dalam penelitian ini taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05 (dua sisi) dan *degree of freedom* atau df, yaitu df = n-2 atau df = 40-2 = 38, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,683.

Tabel.3 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.896	3.537		5.060	.000
	Kompensansi	.286	.314	.132	2.256	.000
	Motivasi	.225	.216	.085	2.158	.001
	Kepuasan kerja	1.172	.217	.739	5.406	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Pekerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 25, 2021

Hasil Uji Simultan (Uji f)

Tujuan uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas (independent) yang terdapat didalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat (dependen). Nilai f tabel dalam penelitian ini didapat dari df = n-2 atau df = 40-2 = 38 dengan taraf signifikan n (α) = 0,05, maka diperoleh nilai f tabel sebesar 2,48. Berikut ini adalah hasil dari uji f:

Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig.
1	Regression	505.878	3	168.626	14.193
	Residual	427.722	36	11.881	
	Total	933.600	39		

a. Dependent Variable: Loyalitas Pekerja

KESIMPULAN

Dengan melihat hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat kita tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Kompensasi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Pekerja Di Toko Fygaleri Batam. Terlihat t hitung $t_{hitung} = 2.256 > t_{tabel} = 1.683$, dan $Sig = 0,000 < 0,05$ yang berarti Kompensasi mempunyai andil dalam mempengaruhi Loyalitas Pekerja Di Toko Fygaleri Batam
2. Variabel Motivasi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Pekerja Di Toko Fygaleri Batam. Terlihat t hitung $t_{hitung} = 2.158 > t_{tabel} = 1.683$, dan $Sig = 0,001 < 0,05$, yang berarti Motivasi mempunyai andil dalam Loyalitas Pekerja Di Toko Fygaleri Batam
3. Variabel Kepuasan Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Pekerja Di Toko Fygaleri Batam. Terlihat t hitung $t_{hitung} = 5.406 > t_{tabel} = 1.683$, dan $Sig = 0,000 < 0,05$, yang berarti Kepuasan Kerja mempunyai andil dalam mempengaruhi Loyalitas Pekerja Di Toko Fygaleri Batam
4. Variabel Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pekerja Di Toko Fygaleri Batam. Terlihat F hitung $F_{hitung} = 14.193 > F_{tabel} = 2.84$ yang Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja mempunyai andil dalam mempengaruhi Loyalitas Pekerja Di Toko Fygaleri Batam.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan penelitian ini. kami menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, sangatlah sulit bagi kami untuk menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka Cipta
- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4 No. 1.
- Al Haryono Jusup. 2014. Auditing (Pengauditan Berbasis ISA). Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YPKN.
- Duwi Priyatno. (2010). "5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 19". Yogyakarta: Andi Edy Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- Fajar, Siti Al & Heru, Tri. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing. Yogyakarta: Unit Penerbit Dan Percetakan
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu S.P Hasibuan . (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Prabu, “Evaluasi Kinerja”, cetakan ketujuh, PT. Refika Aditama, Bandung, 2014.
- Murty, Hundiwinarsih Gunasti. 2012. Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya)
- Powers AC. 2016. Obesity, Diabetes Mellitus, and Metabolic Syndrome: Diabetes Mellitus Complications. In: D Kasper, A Fauci, S Hauser et al (Eds.), Harrison's Principles of Internal Medicine, 19 th Edition. USA: The McGrawHill Companies, In
- Puspita dan Riana. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualiyas Layanan. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.
- Reichheld, 2017, How & Why to Use Net Promoter Scores. Credit Union Journal 18 february, p.8
- Rivai, Veithzal. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Runtu, Julius. (2014). Indikator loyalitas karyawan. (www.juliusruntu.blogspot.com/2014/02/indikator-loyalitas-karyawan-bahan.html?m=1), diakses pada 20 Januari 2016.
- Sedarmayandi. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung
- Siswanto, 2015, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2, Jakarta, Bumi Aksara.
- Sofyandi dan Garniwa, 2015, Perilaku Organisasional. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Steer dan Porter, 2014, Employee organization Link ages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover. Academic Press, New York.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani,Ambar Teguh, dan Rosidah. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia: Cetakan 1.Gava Media. Yogyakarta
- Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.
- Suwarno & Donni Juni Priansa. (2011). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wibowo. (2011). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3)*. Jakarta : Rajawali Pers.

Wicaksono. (2011). Lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja. *Universitas Diponegoro* : Semarang

Rosyidi, Suherman. Pengantar Teori Ekonomi Pendekatan Kepada Teori Ekonomi Mikro & Makro, Jakarta: Rajagrafindo persada, 2011

Riduan, 2004. Metode dan Teknik MenyusunTesis, Alfabeta: Bandung