

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN JEMBER)**

**FITRIAH**

NIM. 1310411282

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan, dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, dimana gaya kepemimpinan (X1), dan loyalitas karyawan (X2) sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember yang berjumlah 32 orang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian populatif (Sensus). Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan untuk pengolahan data menggunakan SPSS 23.0. Uji hipotesis menggunakan Uji T. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, dan loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan, Kinerja Karyawan.**

**ABSTRACT**

*this study aims to examine the influence of leadership styles, employee performance and loyalty towards employees, which the leadership style (X 1), and employee loyalty (X 2) as the independent variable, and the dependent variable as employee performance (Y). The population of this research is a Social Service employees Jember Regency that add up to 32 people. This research uses research methods populatif (census). In this research analysis tools using multiple linear regression analysis and for the processing of data using SPSS 23.0. Hypothesis test using the Test T. Results of the research indicate that simultaneous leadership styles, employee loyalty and a positive and significant effect on performance of employees.*

**Keywords: leadership styles, Employee Loyalty, Employee Performance.**

## PENDAHULUAN

Karyawan dapat menjadikan perusahaan berhasil dengan kinerja yang dilakukannya, hasil pekerjaan, dan target yang telah dicapai. Dewasa ini tantangan pemimpin tidak hanya menambah produktifitas karyawan tetapi juga menjadikan karyawan yang memiliki rasa loyalitas terhadap perusahaan. ditambah dengan support dari pemimpin akan membantu karyawan untuk tetap loyal terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu perusahaan harus dapat mempengaruhi rasa loyalitas karyawan dengan memberikan fasilitas pekerjaan, memberi tunjangan kesejahteraan dan memberikan upah yang cukup (Martiwi 2012).

Loyalitas karyawan dibutuhkan oleh setiap perusahaan, namun loyalitas karyawan tidak muncul dengan sendirinya tetapi diperlukan peran pemimpin dan pengendali manajemen yang baik untuk menciptakan loyalitas karyawan. Penelitian yang telah dilakukan Adiwibowo (2012) menyatakan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, karena dengan adanya loyalitas yang tinggi dari karyawan maka karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan dan dapat meningkatkan kualitas kerja. Loyalitas merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan pada keberadaan perusahaan (Gouzali 2000).

Karyawan yang memiliki loyalitas rendah terhadap perusahaan dapat mengganggu kinerja perusahaan, perusahaan tidak dapat mencapai target yang diharapkan. Rendahnya loyalitas karyawan dapat berdampak pada menurunnya produktivitas perusahaan, tingkat absen yang tinggi, dan ketidakpatuhan karyawan terhadap pimpinannya (Nitisemito, 1991). Jika karyawan sudah tidak loyal terhadap perusahaan, karyawan tersebut tidak memiliki gairah untuk bekerja secara maksimal dan cenderung tidak memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Rendahnya

loyalitas dalam perusahaan dapat menimbulkan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan sehingga dapat merusak visi dan tujuan perusahaan.

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Wicaksono (2012) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan Adibowo (2012) yang menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatkan loyalitas maka kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan lebih mudah bekerja sama dengan perusahaan, sehingga dapat bekerja sesuai dengan standar perusahaan.

Dinas Sosial Kabupaten Jember, ditetapkan berdasarkan peraturan bupati nomor 48 tahun 2008 sebagai implementasi peraturan daerah nomer 15 tahun 2008, adalah unsur pelaksana pemerintah kabupaten jember yang mempunyai tugas menyelenggarakan kewenangan pemerintah dibidang sosial. dinas sosial dipimpin oleh kepala dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris kabupaten. Dinas sosial dalam melaksanakan tugasnya didalam teknis administratif dibina dan dikoordinasikan oleh sekretaris daerah. Namun demikian dalam upaya menciptakan kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di Dinas Sosial Kabupaten Jember. Dimana masih ada kendala lain, diantaranya karyawan yang tidak bisa berkomunikasi dengan baik antar individu maupun kelompok, karyawan yang datang kerja terlambat, dan tidak masuk kerja tanpa ijin. Sehingga

mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan karyawan yang selalu membuat kesalahan dan loyalitas karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan, sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan (Robert dan Jacson, 2009). Hasil pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai dan dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan mengemban tanggung jawab yang diberikan oleh atas disebut kinerja karyawan (Mangkunegara, 2004).

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien (Purwanto, 2006).

### **Loyalitas Karyawan**

Loyalitas merupakan kemauan bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan kepentingan pribadi, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemauan untuk menonjolkan diri sendiri (Muhyadi, 1989). Loyalitas merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan pada keberadaan perusahaan (Ghozali, 2009).

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi**

Populasi menurut Sugiyono (2008) yaitu wilayah generalisasi terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu (variabel) yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah

karyawan Dinas Sosial yang berjumlah 32 karyawan.

### **Sampel**

Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2006). Langkah dalam penelitian adalah menentukan obyek yang akan diteliti dan besarnya sampel yang ada. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini dikarenakan jumlah populasi sedikit dan terbatas sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, maka diambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 32 responden yang seluruhnya adalah karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah:

#### **1. Uji Instrumen**

##### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009).

##### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2009). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* ( ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable

jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Ghozali, 2009).

c. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas (Ghozali, 2006). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi ini adalah melihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), dan nilai *tolerance* mendekati 1, serta nilai VIF disekitar angka 1 serta tidak lebih dari 10, maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi (Santoso, 2000).

d. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas, variabel terikat dan keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. (Ghozali, 2006).

Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dalam melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal (Ghozali, 2006).

e. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan pengamatan yang lain (Ghozali, 2006). Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot* antara SRESID dan ZPRED,

dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( Y diprediksi – Y sesungguhnya ) yang telah di-*standartized* ( Ghozali, 2006).

## 2. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Gaya Kepemimpinan (X1), dan Loyalitas (X2), terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = variabel terikat (Kinerja Karyawan)

a = konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = koefisien garis regresi

X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> = variabel independent (Gaya kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan)

e = error/ variabel pengganggu

## 3. Analisis Koefisien determinan (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinan (R<sup>2</sup>) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi dan besarnya koefisiensi determinasi (R<sup>2</sup>) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabilakoefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). (Ghozali, 2009).

## 4. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara X dan Y apakah variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> (Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali 2009). Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Ho: variabel-variabel bebas (Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

2. Ha: variabel-variabel bebas (Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Penelitian

#### Jenis data untuk kebutuhan analisis

##### 1) Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah karyawan yang dilihat dari jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

##### a) Responden Menurut Jenis Kelamin

Hasil distribusi frekuensi responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1 : Responden menurut jenis kelamin.

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki-Laki	17	53,1
Perempuan	15	46,8
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Sumber : Dinas Sosial Kabupaten Jember (2017)

Berdasarkan tabel 1 diatas diperoleh data bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki yakni sebanyak 17 (53,1%) orang dan perempuan berjumlah 15 (46,8% ) orang.

##### b) Responden Menurut Usia

Hasil distribusi frekuensi responden menurut umur dapat dilihat pada

tabel 2:

Tabel 2 : Responden Menurut Usia

Usia (Tahun)	Frekuensi	%
20-35	1	3,1
35-45	5	15,6
>45	26	81,2
<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Sumber : Dinas Sosial Kabupaten Jember (2017)

Berdasarkan tabel 2 diatas diperoleh, responden paling banyak berada dalam rentang usia > 45 tahun sebanyak 26 orang sedangkan yang paling sedikit berada dalam rentang usia 20-35 tahun sebanyak 1 orang.

##### c) Responden Menurut Tingkat Pendidikan Terakhir

Hasil distribusi frekuensi responden menurut tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3 : Distribusi Frekuensi Responden Menurut Tingkat Pendidikan Terakhir.

Pendidikan Teraakhir	Frekuensi	%
SD	3	9,3
SLTA/Sederajat	3	9,3
Diploma	1	3,1
S1	21	65,6
S2	4	12,5
<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Sumber : Dinas Sosial Kabupaten Jember (2017)

Berdasarkan tabel 3 diatas diperoleh, sebagian besar responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir SD yakni sebanyak 3 orang (9,3%), yang memiliki pendidikan terakhir SLTA/Sederajat yakni sebanyak 3 orang (9,3%), yang memiliki pendidikan terakhir Diploma yakni sebanyak 1 orang (3,1%), yang memiliki pendidikan terakhir S1 yakni sebanyak 21 orang (65,6%), dan yang memiliki pendidikan terakhir S2 yakni sebanyak 4 orang (12,5%).

### Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis linier berganda dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2,816 + 0,356X_1 + 0,500X_2 + 2,687$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X<sub>1</sub> = Gaya kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Loyalitas karyawan

e = Standart Error Estimate

Hasil persamaan regresi berganda tersebut, dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 2,816 menunjukkan bahwa pada saat gaya kepemimpinan, dan loyalitas karyawan, maka nilai kinerja karyawan dinyatakan baik.
2.  $b_1 = 0,356$  pada gaya kepemimpinan, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa, jika pengaruh gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.
3.  $b_2 = 0,500$  pada loyalitas karyawan menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa, jika pengaruh loyalitas karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

## 2. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat dilihat dengan jelas bahwa secara parsial (terpisah) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan, maka mengakibatkan kinerja karyawan akan semakin tinggi pula. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan selengkapnya sebagai berikut :

### a. Pengaruh Secara Parsial Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan hipotesis yang sudah dijelaskan, Semakin tinggi Gaya Kepemimpinan yang diberikan akan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember. Melalui hasil yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $2,440 > 1,701$  dengan taraf

signifikan  $0,021 < 0,05$  dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Hal ini berarti faktor gaya kepemimpinan yang diukur melalui pemimpin sering menekankan pentingnya tugas dan meminta karyawan melaksanakan tugas sebaik-baiknya, pemimpin sangat menghargai dan memuji para karyawan yang kinerja bagus, dan pemimpin menyampaikan tujuan serta memberi kesempatan bagi karyawan untuk mencapai sesuatu dengan cara mereka sendiri merupakan suatu faktor yang menentukan kinerja karyawan pada perusahaan Dinas Sosial Kabupaten Jember.

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Indra (2015) menyatakan Gaya Kepemimpinan yang ditetapkan oleh seseorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Menurutnya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

### b. Pengaruh Secara Parsial Loyalitas karyawan Terhadap kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan hipotesis yang sudah dijelaskan, Semakin tinggi Loyalitas Karyawan yang diberikan akan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember. Melalui hasil yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $3,670 > 1,701$  dengan taraf signifikan  $0,001 < 0,05$  dengan demikian

maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti secara parsial variabel loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember. Hal ini berarti dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Saputra (2016) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut diperkuat dengan penelitian yang telah dilakukan Ariyani (2016) yang menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatkan loyalitas maka kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan lebih mudah bekerja sama dengan perusahaan, sehingga dapat bekerja sesuai dengan standart perusahaan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan yang diberikan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Jember. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan hipotesis penelitian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan adanya pengaruh antara loyalitas karyawan terhadap kinerja

karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan yang baik, mampu meningkatkan, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab serta dapat meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Jember. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan hipotesis penelitian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### 2. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat diberikan kepada Dinas Sosial Kabupaten Jember disarankan hendaknya :

1. Dapat mengembangkan wawasan dan memberikan pengetahuan bagi yang membaca dan dapat dijadikan refrensi untuk ilmu pengetahuan.
2. Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan , memberikan saran dan masukan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan.
3. Dapat berguna sebagai bahan perbandingan di dalam membahas permasalahan yang sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegaran 2004“ Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan”. Cetakan ke-8, Bandung : Rosda.
- Ackoff 1999“Strategy & Leadership”, 1999- emeraldinsight.com
- Adiwibowo A.suyunus (2012), Kepemimpinan dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan.
- A Nitisemito 1991“Manajemen Sebagai Suatu Dasar dan Pengantar”. Edisi Revisi Kedua. Jakarta : Ghalia
- Arikunto, Suharsini 2006 “Prosedur Penelitian Pendekatan Praktisi”. Bina Aksara. Jakarta.
- Ariyani, Rita Ivana (2016) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja

- Karyawan pada RS Islam Hidayatullah, Yogyakarta, Vol. 5. No.2.”
- Bayu Wicaksono (2012), pengaruh kepuasan kerja loyalitas karyawan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan ,Balai riset dan standardisasi industri surabaya
- Djoko purwanto (2006) “Komunikasi Bisnis”. Edisi ketiga, Penerbit : Erlangga
- Darwinto (2008) Analisis Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan(Studi pada R.S U D Kota Semarang). Menunjukkan pengaruh postif terhadap kinerja karyawan PD. BPR Jepara Artha. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada Yogyakarta
- Dessler , Gary.2000. “Human Resource Management” 8th Edition. New Jersey : Prentice-Hall, Inc.
- Ferdinand, Augusty. "Metode penelitian manajemen." Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro (2006): 248-9.
- Fuad Mas'ud (2002) “Managemen Sumber Daya Manusia”. Badan Penerbit UNDIP. Semarang 2002
- Gouzali saydam, 2000“Manajemen Sumber Daya Manusia” . Cetakan kedua
- Gibson, Ivancevich, Donnely, 1997. “Organizations” (Terjemahan), Cetakan Keempat, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Gibson, Ivancevich, Donnely, 1997. “Organizations” (Terjemahan), Cetakan Keempat, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Ghozali Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Semarang : Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara , Jakarta.L
- Kharis, indra (2015). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang. Vol. 3. No.1.”
- Kiswanto, M. "Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda." Jurnal Eksis 6.1 (2010): 1267-1439.
- Malthis, R.L dan jhon H. Jacson 2001“Manajemen Sumber Daya Manusia”. Salemba Empat. Jakarta
- Muhyadi, 1989. Organisasi: Teori, Struktur dan Proses. Jakarta: P2LPTK
- Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Putri, Sonnia Indah (2014). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Alam Perista Kudus”. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Robbins, Stephen P, 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. PT Index Kelompok GRAMEDIA, Jakarta
- Rt Martiwi , et el 2012 “Faktor - Faktor yang mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan” (Program Pasca Sarjana Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta)
- Rivai, Veithzan dan Basri. 2005. “Performance Appraisal : Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan”. PT RAJA GRAFINDO PERSADA. Jakarta.
- Saputra, Agus Tunggal.dkk (2016) “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sun Star Motor Cabang Negara. Vol. 4 No.1. ”



- Suyadi Prawirosentono.2008“ Manajemen Sumber Daya Manusia”, Kebijakan Kinerja Pegawai- yogyakarta, BPFE
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). Employee commitment to organizations. *Motivation and work behavior*, 99, 441-451.
- Sugiyono (2010). “Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RND”. Bandung : Alfabeta.
- Saydam, Gouzali. "Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro." Cetakan Kedua (2000).
- Santoso, S, 2000, “Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik”, Jakarta : PT. Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Umi Narimawati. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.