

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. HIPERNET
INDODATA DI JAKARTA**



DISUSUN OLEH:

NAMA : YOSEF ANG

NIM : 115189104

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2020

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. HIPERNET
INDODATA DI JAKARTA**



DISUSUN OLEH:

NAMA : YOSEF ANG

NIM : 115189104

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2020

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini : Yosef Ang
Nama mahasiswa : Yosef Ang
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115189104
Program Studi : S1 Manajemen
Alamat : Apartemen Teluk Intan, Tower Topaz, LT-12-PP
Telp. :
HP: 081267268856

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, _____

Materai
Rp 6.000,-

Nama Lengkap Mahasiswa

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI

JAKARTA

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : YOSEF ANG

NO. MAHASISWA : 115189104

PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN

BIDANG KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN PADA PT. HIPERNET INDODATA

Jakarta, Desember 2020

Pembimbing

Edalmen, S.E., M.M

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA	:	Yosef Ang
NIM	:	115189104
PROGRAM / JURUSAN	:	S1 / MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI	:	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. HIPERNETINDODATA

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1.	Ketua Penguji	:	
2.	Anggota Penguji	:	- -

Jakarta,
Pembimbing,
(.....)

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI Jakarta

A) YOSEF ANG (115189104)

B) PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. HIPETNET INDODATA DI Jakarta

C) xv + Halaman 24, 48, 56, Halaman 64, 69, 78, 81, 21 tabel ; 3 gambar ; 4 lampiran

D) MANAEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

E) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. metode dalam penelitian ini menggunakan metode kausal dengan jenis penelitian kuantitatif dan mengumpulkan data dengan menggunakan google form. Ukuran sampel pada penelitian ini sebanyak 50 responden. Penelitian ini menggunakan SmartPLS versi 3. Dengan menggunakan *Sampling jenuh*, hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan

F) Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Loyalitas Karyawan

G) Daftar Acuan 82

H) Edalmen, SE., MM

ABSTRAK UNIVERSITAS
TARUMANAGARA FAKULTAS
EKONOMI
JAKARTA

A) YOSEF ANG (115189104)

B) THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND COMPENSATION ON EMPLOYEES' LOYALTY IN PT HIPERNET INDODATA IN Jakarta

C) xv + pages 24, 48, 56, pages 64, 69, 78, 81, 21 tables, 3 pictures, 4 attachments

D) HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

E) The purpose of this study was to see the effect of transformational leadership style and compensation on employee loyalty. The research method uses the causal method with the type of quantitative research and collects data using the google form. The sample size in this study was 50 respondents. This study uses SmartPLS version 3. By using saturated sampling, the results of this study indicate that transformational leadership style has a positive and insignificant effect on employee loyalty and has a positive and significant effect on employee loyalty.

F) Keywords: Transformational Leadership Style, Compensation, Employee Loyalty

G) List of Reference 82

H) Edalmen, S.E., M.M

Jangan pernah mengatakan mengalah, ketika masih ada harapan
yang ada didepan mata

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmatNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transforasional dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan pada PT HIPETRNET INDODATA di Jakarta” guna untuk mencapai gelar sarjana di Fakultas Ekonomi Tarumangara

Dalam Penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan banyak dorongan dan masukan dari berbagai pihak sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada berbagai pihak yaitu :

1. Bapak Edalmen, S.E., M.M Selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan kesabaran dalam memberikan petunjuk dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M., Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Keni, Dr., S.E., M.M., Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
5. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M., Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumangara.
6. Seluruh dosen, staff pengajar, staff perpustakaan, dan staff administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah memberikan pengajaran ilmu kepada penulis
7. Orang tua tersayang Papa (Bunlai , Mama (Siti Aman), Kakak (Meriani), Abang (Victor Agus), dan Adik (Mery), Bibi (Guswini) dari penulis yang selalu memberikan semangat dan menemani penulis sehingga skripsi ini dapat selesai dalam tepat waktu
8. Teman-teman selama perkuliahan dari semester 1 hingga semester 9

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata baik, dari isi dan tata bahasa, diakibatkan karena adanya keterbatasan waktu yang dimiliki oleh penulis, Dengan itu, penulis menerima kritik dan saran dari semua pihak yang berguna untuk menjadikan skripsi ini menjadi lebih baik. Dengan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak dan semoga skripsi ini bermanfaat.

Jakarta, 22 Desember 2020

Penulis,

(Yosef Ang)

Karya Tulis ini saya persembahkan untuk :
Papa, Mama, Kakak, Adik, dan Seluruh Saudara & Teman-teman Saya

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i, ii
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT.....	iii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
HALAMAN MOTTO.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1

A.	Permasalahan.....	1
1.	Latar Belakang Masalah.....	1
2.	Identifikasi Masalah.....	3
3.	Batasan Masalah.....	3
4.	Rumusan masalah.....	4
B.	Tujuan dan Manfaat.....	4
1.	Tujuan.....	4
2.	Manfaat.....	4
BAB II LANDASAN TEORI.....		5
A.	Gambaran Umum Teori.....	5
B.	Definisi Konseptual Variabel.....	22
1.	Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	22
2.	Kompensasi.....	22
3.	Loyalitas Karyawan.....	23
C.	Hubungan Antar Variabel.....	23
1.	Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Loyalitas Karyawan.....	23
2.	Hubungan Kompensasi dan Loyalitas Karyawan.....	24
D.	Peneelitian yang Relevan.....	24
E.	Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN		30
A.	Desain Penelitian.....	30
B.	Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel.....	30
1.	Populasi.....	30
2.	Teknik Pemilihan Sampel.....	30
3.	Ukuran Sampel.....	30
4.	Metode Pengumpulan Data.....	30
C.	Operasionalisasi Variabel.....	31

D.	Analisis Data.....	32
1.	Uji Model Pengukuran.....	32
2.	Uji Model Struktural.....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		35
A.	Deskripsi Subjek Penelitian.....	35
1.	Usia	35
2.	Jenis Kelamin.....	36
3.	Lama Bekerja.....	36
4.	Pendidikan Terakhir.....	36
B.	Deskripsi Objek Penelitian.....	37
1.	Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	38
2.	Kompensasi.....	40
3.	Loyalitas Karyawan.....	43
C.	Hasil Analisis Data.....	45
1.	Hasil Pengujian Model Pengukuran.....	45
2.	Hasil Pengujian Model Struktural.....	49
D.	Pembahasan.....	51
BAB V PENUTUP.....		51
A.	Kesimpulan.....	51
B.	Keterbatasan Penelitian dan Saran.....	51
1.	Keterbatasan Penelitian dan Saran.....	51
2.	Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA		53

LAMPIRAN.....	58
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	80

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan.....	25
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	31
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Kompensasi.....	31
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Loyalitas Karyawan.....	32
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia.....	35
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	36
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	36
Tabel 4.5 Hasil Kuesioner Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	38
Tabel 4.6 Hasil Kuesioner Kompensasi.....	40
Tabel 4.7 Hasil Kuesioner Loyalitas Karyawan.....	43
Tabel 4.8 Hasil Uji validitas konvergen.....	45
Tabel 4.8.1 Hasil Uji validitas konvergen.....	46

Tabel 4.8.2	Hasil Uji validitas konvergen.....	46
Tabel 4.9	Hasil Uji validitas konvergen.....	47
Tabel 4.10	Hasil Uji validitas diskriminan.....	48
Tabel 4.11	Hasil Uji Reabilitas.....	48
Tabel 4.12	Hasil R-Square.....	49
Tabel 4.13	Hasil f-Square.....	49
Tabel 4.14	Hasil Uji NFL.....	50
Tabel 4.15	Hasil Uji <i>Path Coefficient</i>	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	29
Gambar 4.1	Hasil Uji Validitas Konvergen.....	47
Gambar 4.2	Hasil Uji <i>Bootstrapping Path Coefficient</i>	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner.....	61
Lampiran 2 Hasil Jawaban Responden.....	67
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas.....	76
Lampiran 4 Hasil Uji Model Struktural.....	79

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Pada masa saat ini sumber daya manusia menjadi salah satu hal penting bagi setiap perusahaan maupun organisasi guna untuk mencapai tujuan perusahaan. masalah yang sering terjadi dalam suatu perusahaan yaitu gaya kepemimpinan seseorang pemimpin dan pemberian kompensasi yang tidak cukup kepada karyawan dapat menurunkan loyalitas karyawan dalam perusahaan, Oleh karena itu perlu peran gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi yang tepat untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Menurut Dessler (2017:39), sumber daya manusia memiliki fungsi dan peran yang sangat penting dalam perusahaan. sumber daya manusia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan mencapai tujuan perusahaan. apabila perusahaan ingin mencapai tujuan perusahaan maka memerlukan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Faktor penting dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan adalah pemimpin yang bisa memotivasi dan mengarahkan bawahannya ke arah yang benar untuk menyelesaikan suatu masalah dalam pekerjaan guna untuk mencapai tujuan.

Gaya kepemimpinan dan kompensasi juga dapat menjadi suatu masalah dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan di dalam perusahaan. Oleh karena itu seorang pemimpin harus memakai strategi gaya kepemimpinan dan kompensasi yang tepat untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Pemimpin harus mengerti lebih dalam terhadap karyawan dan mencari tahu apa yang mereka inginkan untuk meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan, dengan menggunakan gaya kepemimpinan dan kompensasi yang tepat untuk karyawan, maka karyawan akan bekerja lebih semangat dan bekerja secara maksimal. Penelitian yang dilakukan oleh Kadek Suhendra Wina Dwipayoga (2013) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan dapat diartikan bahwa pemimpin bisa dipercaya dan karyawan mempunyai rasa hormat terhadap pemimpin dan loyal terhadap perusahaan, karyawan juga merasa mereka terbawa ke arah yang benar oleh pemimpin dan

karyawan melakukan secara semangat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hasibuan (2011:118) bahwa kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk barang langsung dan tidak langsung yang memberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang mereka berikan kepada perusahaan. Kepuasan kompensasi akan mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih semangat dan loyalitas karyawan (Handoko, 2000:193). Kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat meningkatkan loyalitas karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan benar untuk memajukan perusahaan. Kompensasi yang memberikan kepada karyawan perusahaan akan merasa puas dan loyal sesuai dengan apa yang sedang mereka kerjakan. Apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat membuat karyawan perusahaan merasa puas maka mereka akan loyal dan bekerja lebih semangat di dalam perusahaan. Hasil penelitian dari Agustina Heryati (2016) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Dengan ada pemberian kompensasi yang cukup kepada karyawan dapat loyalitas karyawan kepada perusahaan.

Loyalitas merupakan keinginan seorang karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan dengan setia dan berada pada perusahaan dengan waktu yang sangat lama. Menurut Nitisemito (2004:135) loyalitas merupakan karyawan yang sikap setia karyawan kepada perusahaan yang akan tetap bertahan di dalam perusahaan. Wicaksono (2013:48) mengatakan loyalitas merupakan sikap setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam melakukan sesuatu untuk orang lain tempat dia meletakkan loyalitasnya. dari definisi tersebut, bila karyawan memiliki loyalitas terhadap perusahaan dan tidak begitu berharap mengharapkan adanya kompensasi, maka bagi para pemimpin akan lebih mudah dalam melakukan strategi gaya kepemimpinan dan kompensasi untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan akan terus meningkat bila pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan yang strategis dan kompensasi yang sesuai terhadap karyawan. Apabila loyalitas karyawannya terlalu rendah hal ini dapat menimbulkan peningkatan employee turnover rate yang dapat mempengaruhi perusahaan.

PT. HIPERNET INDODATA adalah perusahaan yang bergerak dibidang managed service provider dengan layanan informasi dan teknologi yang sepenuhnya yang bisa menyesuaikan dengan kebutuhan pelanggan. Dan berdiri sejak tahun 2007 berlokasi di Jl. Makaliwe Raya No. 24-24A, Grogol. Jakarta. Perusahaan saat ini sedang menghadapi masalah loyalitas karyawan, penyebabnya mungkin disebabkan oleh kompensasi yang diterima oleh karyawan terlalu sedikit atau tidak adil sesuai prestasi karyawan perusahaan.

Menurut Mathis & Jackson (2006:419) kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih bekerja di suatu perusahaan. Karyawan juga merasa tidak nyaman dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen karena gaya kepemimpinan yang dipimpin oleh manajer atau atas masih tidak bagus atau kurang. Menurut Rivai (2004), kepemimpinan merupakan suatu proses pemimpin yang dapat memengaruhi atau memberi contoh kepada bawahannya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. dalam sebuah kepemimpinan ada gaya kepemimpinan yang diharapkan untuk memajukan perusahaan. Setiap pemimpin pasti memiliki cara memimpin yang berbeda yang disebut gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang baik dilakukan untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian tentang gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. HIPERNET INDO DATA DI JAKARTA”

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas tersebut, maka identifikasi masalah yang ditemukan adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana cara perusahaan mencari sumber daya manusia yang bagus untuk perusahaan
- b. Bagaimana perusahaan mengambil peran gaya kepemimpinan transformasional yang baru untuk waktu kedepannya
- c. Bagaimana perusahaan memberikan kompensasi yang adil bagi para karyawannya

3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti akan menetapkan beberapa pembatasan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

- a. Peneliti hanya akan meneliti tentang gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan loyalitas karyawan pada PT. HIPERNET INDODATA, dikarenakan untuk mengefektifkan dan mengefesiensikan penelitian ini baik dari segi biaya, tenaga dan waktu.
- b. variabel bebasnya adalah gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi
- c. variabel terikatnya adalah Loyalitas karyawan

4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah yang telah diuraikan diatas, masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan pada PT. HIPERNET INDO DATA
- b. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. HIPERNET INDO DATA

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan pada PT. HIPERNET INDODATA
- b. Untuk mengetahui kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. HIPERNET INDODATA

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada PT. HIPERNET INDODATA dalam melakukan peran gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi yang tepat untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan agar seluruh perusahaan maupun tidak, dapat mempertimbangkan dan mengambil peran yang tepat dalam meningkat loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andy Pradana, Martha. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan: studi kasus pada karyawan tetap PT. Mustika Bahana Jaya*. Lumajang: Universitas Brawijaya.
- Abdillah, W. & (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian bisnis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Almasdi, J. S. (2012). *Aspek Sikap Mental Dalam MSDM*. Jakarta: Syiar Media.
- Ardana, K., Mujiati., N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (1st ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bagozzi, R. (1988). Evaluation of Structural Evaluation Metode. *Journal of the Academy of Marketing Science*.
- Bass, B.M. & Avolio, B.J. 1993. Transformational Leadership and Analisis Perilaku Brandswitching Pembelian Notebook di Kota Semarang Organizational Culture, *Public Administration Quarterley*, 19, 112-117.
- Citra, L. M. & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol.2, No.2, ISSN 2623-2634*, 214-225.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen SDM*.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management 14 Edisi 29*. Jakarta: Salemba Empat.
- Douglas, Hall T. & James Goodale G. (1986). *Human Resource Management, Strategy, Design and Implementation*. Glenview: Scoot Foresman and Company.

- Dwipayoga, W. K. S., & Adnyani, D. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Gino Valentino Bali. *E-Jurnal Manajemen Vol. 2, No.2, ISSN 2301-8912*, 137-152.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta Utama.
- Dubrin, Andrew J. 2005. *Leadership (Terjemahan). Edisi Kedua*. Jakarta: Prenada Media.
- Edy Sutrisno, H. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta : Kharisma Putra Utama.
- Fajariani, N. P. E & Surya, I. B. K (2015). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 4, ISSN: 2302-8912*, 930-942.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 4*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomez-Meija, L.R. & Tosi, Jr. 1989. The Decoupling of CEO Pay and Performance: An Agency Theory Perspective *Administrative Science Quartely*, 34, 169-189.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly Jr., James H., dan Konopaske, Robert. (2006), *Organizations: behavior structure processes*, 12th edition, McGrawHill/Irwin, The McGraw-Hill Companies Inc., United States
- Hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global, Vol.1, No.2, ISSN 2540-816X*, 56-75.
- Handoko, T.H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber dan Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, I Ketut Andy dan I Gede Riana. 2013. Analisis Faktor-Faktor yang Menentukan Loyalitas Karyawan pada PT. *Inti Buana Permai Denpasar Bali. 2,h: 624-642*.
- Hani, T. Handoko. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta : BPFEE.
- Husaini Usman 2010, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset pendidikan*, Edisi Ketiga, Jakarta, Bumi Askara.

Hughes, R., Ginnett, R., & Curphy, G. (2012). *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman, Edisi Ketujuh*. Jakarta: Salemba Humanika.

Hasibuan Malayu S.P, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan PT.Bumi Aksara, Jakarta.

Handoko, T.H. 1993. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Liberty.

Hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Ihwana, F. M, Isharijadi, & Wijaya, A. L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas perawat. *Ilmiah Pendidikan Akuntansi Vol.5, No.1*, 294-306.

Ivancevich, John M., Konopaske, Robert., dan Matteson, Michael T. (2008), *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jilid 1 Edisi Ketujuh, Erlangga, Jakarta

Justine Sirait, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Internasional*. Jakarta, Mitra Wacana Media.

Kreitner, Robert, and Angelo Krinicki. (2010). *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill.

Kharis. I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol.3 No.1. .

Luthans, F. 2006. *Organizational Behavior*, Seventh Edition, Mc Graw-Hill.

Locke, E.A., & Kirkpatrick, S.A. 1991. Leadership: Do Traits Matter?. *Academy of Management Executive*, May, 48-60.

Malhotra, N. (2010). *Marketing Research (6th ed)*. New Jersey : Pearson Education Inc.

Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Jakarta : Salemba Empat.

Mangkunegara, A. A., & Prabu, A. (2006). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Manullang. (2008). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia (GI)

MacKenzie, S.B., Podsakoff, P.M., and Paine, J.B. 1999. Do Citizenship Behaviors Matter More for Managers Than for Salespeople. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 27 (4); 390-410.

Nitisemito, A.S. 2004, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

- Northouse, P. G. (2013). *Kepemimpinan: Teori dan Praktik (Edisi Keenam)*. Jakarta: Indeks.
- Putri, S.I. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan* pada PT. Kurnia Alam Perista Kudus. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Pangabean, S. M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia, Bogor
- Paramita, P. D. (2011). Gaya Kepemimpinan (Style of Leadership) yang efektif dalam suatu organisasi Patricia Dhiana Paramita. Abstraksi. *Organisasi, Vol 9, No.*
- Rahmawati, A. (2016). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Guru SMK Swasta di Kecamatan Cakung Jakarta Timur. *JOM FISIP*, 1215-1224.
- Rivai, Veithzal. 2004. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Organizational Behavior (16th edition)*. England: Pearson Education Inc.
- Robbins, S., & Judge, T. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2007 *Perilaku Organisasi*. Edisi 10, Cetak 11. Jakarta: PT. Indeks.
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Jakarta: Salemba Empat.
- Rachmawati Ike Kusdyah, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit: Andi Offset, Jakarta.
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rees, Erik. 2001. *Seven Principles of Transformational Leadership: Creating A Synergy of Energy*. Online: cicministry.org
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Cetakan Kedua. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. STIE YKPN.
- Simamora, H. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua Bagian Penerbitan STIE YKPN Yogyakarta
- Steers, R., & Porter, L. (1983). *Motivational and Work Behavior*. New York: Mc Graw Hill Book Company.

Sastrohadiwirjo, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, PT. Bumi Askara, Jakarta.

Siagian, P. S. (2005). *Fungsi Fungsi Manajerial*. Jakarta: Bumi Askara.

Simamora, Henry, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Yogyakarta. YPPKN.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan kedua puluh enam. Bandung: CV Alfabeta

Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Sudimin, T. (2003). Whistleblowing : Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik. *Jurnal Manajemen dan Usahawan*, 12. No.11. 3-8.

Sutikno, S. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Lombok: PT. Holistica.

Setiawan, B. A., & Muhith, A. (2013). *Transformasional Leadership : Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Simbolon, H. B., & Kasmiruddin. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru. *JOM FISIP*, 2(1), 1-10.

Triantoro, Safaria. 2004. *Kepemimpinan. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Trianasari, Y. 2005. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Insentif dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Kerja. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Tjiptono, Fandy. (2006). *Strategi Pemasaran, Edisi Kedua, Cetakan Ketujuh*, Yogyakarta: Andi Offset.

Tjiptono, F. 2006, *Manajemen Pelayanan Jasa*. Yogyakarta: Andi Offset.

Wan, H. (2014). Employee Loyalty at the Workplace. The Impact of Japanese Style of Human Resource Management. *International Journal of Applied HRM*, 3(1), 1-17.

Wicaksono, P. E. (2013). Analisis Pertumbuhan Ekonomi dan Faktor Faktor yang Mempengaruhi. *Jurnal*.

Wellyanto, S. C., & Halim, G. A. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 328-341.

Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta:Rajawali Grafindo Persada.

Yammarino, F.J. & Bass, B.M. 1990. *Long Term Forecasting of Transformasional Leadership and its Effects Among Naval Officers: Some Preliminary Finding*, in KE Clark and MB Clark (eds), *Measures of Leadership*, Leadership Library of America, West Orange.

Yukl, G. (2005). *Kepemimpinan Dalam Organisasi* Edisi 5. Jakarta: Indeks.

Yulk A. Gary. 2001. *Leadership in Organization*, Fifth Edition. Prentice Hall, Inc.

Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organiasasi*. Jakarta: Indeks.