

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KARAKTERISTIK
PEKERJAAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN**

(Studi pada PT Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta)

RINGKASAN SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana



Erna Saraswati

2116 29227

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
YOGYAKARTA
2020**

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KARAKTERISTIK
PEKERJAAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN**

(Studi pada PT Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta)

RINGKASAN SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana



Erna Saraswati

2116 29227

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
YOGYAKARTA**

2020

SKRIPSI

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (Studi pada PT Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

ERNA SARASWATI

No. Mhs.: 211629227

telah dipresentasikan di depan Tim Dosen pada hari Rabu, 26 Februari 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen.

SUSUNAN TIM DOSEN:

Pembimbing I,



Nuning Kristiani, SE., MM.

Pembimbing II,



Bianka Andriyani, SE., MM.

Ketua/Penguji,



Nikodemus Hans Setiadi Wijaya, M.Si., Ph.D.

Yogyakarta, 26 Februari 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
Ketua,



Dr. Haryono Subiyakto, M.Si.

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN

(Studi pada PT Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta)

Erna Saraswati

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara Yogyakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan PT Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta (2) pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan PT Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan sampel 93 karyawan PT Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta yang bekerja dan tersebar di beberapa anak perusahaan dan unit usaha. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan PT Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan PT Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Karakteristik Pekerjaan, Loyalitas Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the effect of career development on employee loyalty of PT Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta (2) the effect of job characteristics on employee loyalty of PT Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta. This research uses quantitative descriptive with a sample of 93 employees of PT Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta who work and spread across several subsidiaries and business units. The data source used is primary data using a questionnaire. The data analysis method used is multiple linear regression analysis.

The results of this research were: (1) there is a positive and significant influence on career development on the loyalty of employees of PT Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta (2) there is a positive and significant influence of job characteristics on employee loyalty of PT Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta.

Keywords: Career Development, Job Characteristics, Employee Loyalty

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Persaingan usaha kini semakin kompetitif seiring dengan perkembangan informasi, komunikasi, dan teknologi yang semakin cepat berubah dari waktu ke waktu. Keunggulan kompetitif harus dimiliki setiap perusahaan, hal ini bertujuan agar perusahaan mampu bertahan pada persaingan bisnis yang bergerak dalam bidang yang sama. Keunggulan kompetitif ini bisa didapatkan perusahaan dengan cara memberdayakan sumber daya manusia secara produktif, efektif, dan efisien sehingga karyawan dapat memiliki kualitas dan loyalitas yang tinggi.

Kelangsungan hidup perusahaan juga ditentukan oleh karyawan, karena karyawan mempunyai peran yang sangat penting yaitu sebagai pemrakasa dan pembuat keputusan. Pencapaian target perusahaan pun memerlukan karyawan yang loyalitasnya tinggi pada pekerjaan, karena karyawan juga dianggap sebagai penggerak utama bagi perusahaan (Sumardhan, 2014). Loyalitas atau kesetiaan, berasal dari kata loyal. Loyalitas pada perusahaan disebut juga sebagai kesetiaan karyawan dalam bekerja pada perusahaan. Loyalitas juga diartikan sebagai tekad, kesanggupan menaati, melaksanakan, serta melakukan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh tanggung jawab dan kesadaran ketika karyawan melaksanakan pekerjaan sehari-hari (Siagian, 2009).

Loyalitas adalah suatu keinginan setia dan berbakti kepada atasan, tempat kerja, kelompok, maupun pekerjaannya, yang membuat karyawan rela berkorban untuk memuaskan pihak tertentu (Jusuf, 2010). Loyalitas adalah salah satu komponen yang perusahaan gunakan dalam menilai karyawan yang meliputi loyalitas terhadap perusahaannya, pekerjaannya, maupun jabatannya. Loyalitas ini dapat dilihat dari bersedianya karyawan membela dan menjaga perusahaan dari gangguan orang yang tidak bertanggung jawab dari dalam ataupun luar pekerjaan (Hasibuan, 2013). Loyalitas pada karyawan dapat dilihat pada sikap dan perilaku karyawan yang memberikan keahlian dan kemampuan yang dimiliki, bertanggung jawab dan melakukan tugas dengan baik, serta dan jujur dan disiplin dalam bekerja (Handoko,

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2010). Loyalitas juga dapat diartikan sebagai kondisi psikologis yang mengikat antara karyawan dan perusahaan (Oei, 2010).

Loyalitas meliputi kesediaan karyawan untuk tetap bertahan, mempunyai produktivitas yang tinggi, mengutamakan kepentingan perusahaan, serta memiliki hubungan timbal balik yaitu loyalitas karyawan perlu diimbangi dengan loyalitas perusahaan kepada karyawan (Sudimin, 2003). Loyalitas yang tinggi yang karyawan miliki pada perusahaan, akan menyebabkan karyawan memiliki keinginan bekerja keras dan memiliki rasa bangga terhadap perusahaan (Wiebisono, 2009). Memberikan posisi pekerjaan yang sesuai minat, bakat, dan kemampuan karyawan merupakan bentuk perhatian manajemen yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Hal ini belum banyak disadari oleh perusahaan untuk segera mengembangkan dan merencanakan karir karyawan dengan pertimbangan yang jelas serta terukur. Jika keadaan ini tidak dibenahi dengan segera, hal tersebut akan menyebabkan karyawan enggan untuk menunjukkan loyalitas terbaiknya (Lestari, 2015).

Kebijakan pengembangan karir bagi karyawan perlu disadari oleh perusahaan karena hal tersebut penting bagi loyalitas karyawan. Menurut Arbono (2005), tiap-tiap karyawan pasti enggan jika terjebak pada perusahaan dengan pekerjaan yang tidak mempunyai pengembangan karir yang jelas, karena hal tersebut merupakan penghargaan bagi karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Dengan diadakannya pengembangan karir yang jelas, karyawan yang loyal pasti akan berusaha bekerja sesuai tujuan dan memenuhi target perusahaan demi memenangkan persaingan usaha yang semakin kompetitif. Veithzal dan Sagala (2011) berpendapat bahwa pengembangan karir merupakan sebuah proses meningkatkan kemampuan dan keahlian kerja karyawan yang diraih guna mendapatkan karir yang diharapkan. Program pengembangan karir ini bertujuan untuk menyesuaikan antara peluang karir yang tersedia di perusahaan dengan target serta kebutuhan karyawan pada masa mendatang maupun saat ini.

Selain dengan pengembangan karir, karakteristik pekerjaan juga merupakan hal penting bagi loyalitas karyawan. Karakteristik pekerjaan dapat diartikan sebagai bagian dari desain tugas yang berupa ruang lingkup kerja yang memiliki dimensi

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

berbagai macam, yaitu kemampuan, otonomi, identitas tugas, umpan balik, dan signifikasi tugas (Luthan, 2013). Karakteristik pekerjaan mengacu pada kondisi dan isi dari tugas-tugas pekerjaan itu sendiri. Teori karakteristik pekerjaan Hackman dan Oldham dalam Griffin (2013) menyatakan bahwa suatu pekerjaan memiliki tiga keadaan psikologis pada tiap individu karyawan yaitu nilai yang dirasakan dari pekerjaan tersebut, tanggung jawab yang dialami untuk hasil kerja, serta pengetahuan tentang hasil kerja. Kondisi psikologis ini akan mempengaruhi pada motivasi kerja karyawan, perputaran karyawan, kinerja karyawan, serta loyalitas kerja karyawan. Apabila karyawan semakin baik dalam melaksanakan pekerjaan dan merasa puas terhadap pekerjaan yang telah ia kerjakan, itu artinya pengalaman kondisi psikologi karyawan juga semakin baik.

PT Gama Multi Usaha Mandiri merupakan perusahaan yang dimiliki oleh Universitas Gadjah Mada. Perusahaan ini selalu berusaha mengembangkan anak perusahaan serta unit-unit usahanya, dan seluruhnya tergabung dalam Gama Multi Group. PT Gama Multi Usaha Mandiri merupakan perusahaan *holding* dan investasi yang bergerak diberbagai macam bidang. PT Gama Multi Usaha Mandiri selalu berusaha meningkatkan dan mengelola potensi dan nilai sumber daya yang dimiliki, baik dalam lingkup UGM maupun dari *stakeholder* lain, secara terpercaya, bertanggungjawab, dan profesional. PT Gama Multi Usaha Mandiri selalu bersedia untuk membangun kompetensi dan reputasi guna menghasilkan produk dan layanan terbaik untuk para konsumen dengan menggunakan usaha-usaha yang dimiliki.

PT Gama Multi Usaha Mandiri tidak hanya berupaya memberikan layanan terbaik kepada para pelanggan, namun juga berusaha memberi penghargaan bagi karyawan yang mempunyai partisipasi, kontribusi, dan semangat yang tinggi terhadap perusahaan. Maka dari itu, perlu diadakan suatu penelitian guna mengetahui apakah faktor pengembangan karir dan karakteristik pekerjaan mampu mempengaruhi loyalitas karyawan, sehingga perusahaan bisa mengetahui metode serta program pemeliharaan karyawan yang sesuai dengan kondisi perusahaan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Mengacu pada uraian tersebut, selanjutnya penulis mengangkat penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta”.

Rumusan Masalah

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta?
2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta?

Batasan Penelitian

Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, antara lain gaya kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, desain organisasi, dan lain sebagainya. Akan tetapi, penelitian ini hanya fokus dan akan membatasi permasalahan pada loyalitas karyawan yang dipengaruhi pengembangan karir dan karakteristik pekerjaan PT Gama Multi Usaha Mandiri di Yogyakarta. Penulisan ini bertujuan untuk menganalisis apakah variabel tersebut berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh positif pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan PT Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta.
2. Mengetahui pengaruh positif karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan PT Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

Loyalitas Karyawan

Loyalitas merupakan sikap setia, mengabdikan, dan memberikan kepercayaan dari seorang karyawan kepada perusahaan untuk memberikan perilaku dan pelayanan terbaik dengan rasa cinta dan tanggung jawab kepada perusahaan (Leblebici, 2012). Karyawan yang loyal pada perusahaan tempat ia bekerja akan selalu bersedia melibatkan kesadaran dan mengorbankan diri untuk mengabdikan kepada perusahaan, hal tersebut dilakukan guna mendukung peran serta karyawan dalam bekerja sama dengan perusahaan. Kelangsungan hidup perusahaan juga dipengaruhi oleh tinggi atau rendahnya loyalitas karyawan karena loyalitas akan dihargai dalam menentukan kemajuan perusahaan di masa mendatang (Mursita, 2015).

Pengembangan Karir

Pengembangan karir dapat dilakukan untuk mengembangkan diri karyawan dalam rangka meningkatkan atau meraih suatu jabatan tertentu sehingga tanggung jawab karyawan mendatang akan lebih besar. Menurut Handoko (2008), pengembangan karir yaitu suatu usaha meningkatkan kemampuan pribadi karyawan yang dilakukan karyawan untuk meraih suatu perencanaan karir. Siagian (2010) mengungkapkan, pengembangan karir yakni suatu upaya formal yang dilaksanakan secara berkelanjutan yang digunakan dalam peningkatan keahlian seseorang karyawan serta berperan penting pada kemajuan perusahaan. Pengembangan karir juga diartikan sebagai usaha dalam meningkatkan kemampuan konseptual, teoritis, dan teknis serta moral karyawan agar sepadan dengan kebutuhan jabatan maupun pekerjaan melalui pelatihan dan pendidikan (Hasibuan, 2013).

Karakteristik Pekerjaan

Teori karakteristik pekerjaan merupakan suatu model kontemporer yang penting tentang bagaimana mendesain pekerjaan, dengan menggunakan lima karakteristik pekerjaan inti, para manajer dapat meningkatkan tiga keadaan psikologis kritis,

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

keadaan ini nantinya dapat meningkatkan variasi personal dan hasil kerja (Griffin, 2013). Karakteristik pekerjaan (*job characteristic*) dapat diartikan sebagai sebuah pendekatan dalam mendesain pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi, dan umpan balik (Robbins, 2007).

Pengembangan Hipotesis

Seiring berjalannya waktu pengembangan karir bagi karyawan memicu beban tanggung jawab pada diri karyawan yang lebih besar sehingga kualitas diri karyawan juga akan meningkat. Para karyawan harus dilatih untuk untuk menghilangkan dan mengurangi kebiasaan yang tidak baik atau untuk melatih keahlian baru yang diharapkan bisa meningkatkan kinerja sehingga diharapkan loyalitas terhadap karyawan meningkat (Harlie, 2012). Penelitian yang dilakukan Purnamasari dan Sintaasih (2019) juga menyatakan bahwa pengembangan karir mempengaruhi loyalitas karyawan dengan arah positif serta signifikan. Dengan demikian, dapat diartikan apabila pengembangan karir karyawan meningkat, maka akan berbanding lurus dengan loyalitas karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka diperoleh rumusan hipotesis sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh positif pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan pada PT Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta

Karakteristik pekerjaan merupakan kebutuhan yang harus selalu dikembangkan dalam suatu perusahaan karena akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, maka karakteristik pekerjaan merupakan hal penting pada suatu perusahaan. Jika suatu kasus seorang karyawan mengalami keadaan-keadaan kinerja seperti kerja berkualitas tinggi, kepuasan yang tinggi dengan pekerjaannya, motivasi kerja yang tinggi dan ketidakhadiran serta perputaran yang rendah, maka kemungkinan besar karyawan merasa baik tentang dirinya sendiri dan merespon secara baik terhadap pekerjaan mereka (Griffin, 2013). Penelitian yang dilakukan

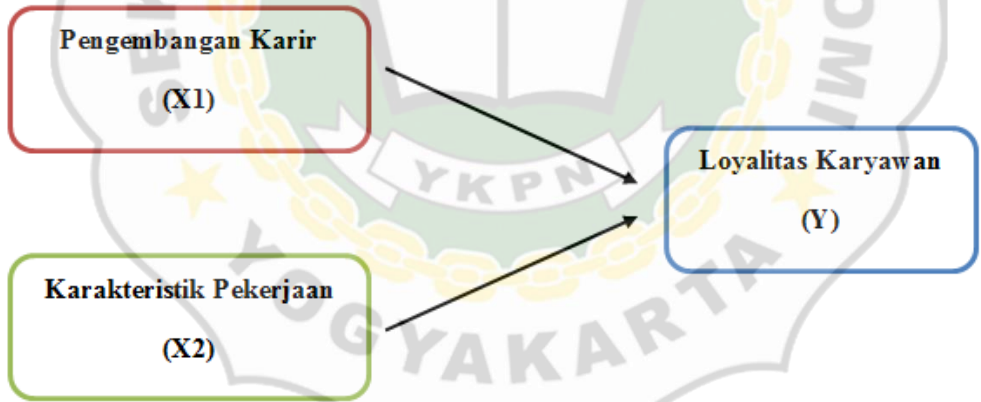
PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

oleh Yati Suhartini (2017) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada pertokoan di sepanjang Jalan Malioboro Yogyakarta. Dengan demikian, dapat diartikan apabila karakteristik pekerjaan meningkat, maka akan berbanding lurus dengan loyalitas karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka diperoleh rumusan hipotesis sebagai berikut:

H2: Terdapat pengaruh positif karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan pada PT Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta

Kerangka Pemikiran

Merujuk pada tinjauan teori di atas, kerangka pengembangan hipotesis penelitian yang dapat disajikan yakni:



METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Cakupan penulisan ini antara lain subjek penulisan, lokasi, dan periode penulisan. Subjek penulisan ini yakni karyawan yang bekerja pada PT Gama Multi Usaha Mandiri di Yogyakarta. Adapun lokasi penelitian yaitu di perusahaan PT Gama Multi

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Usaha Mandiri di Yogyakarta. Periode penelitian ini dimulai dari bulan September 2019 sampai selesainya hasil penelitian.

Sampel Data

Sampel mencakup atas karakteristik serta jumlah terhadap populasinya (Sugiyono, 2005). Sampel pada penulisan ini yakni karyawan yang bekerja pada PT Gama Multi Usaha Mandiri di Yogyakarta yang tersebar di beberapa anak perusahaan dan unit usaha.

Teknik Pengambilan Sampel

Peneliti memilih menggunakan *purposive sampling* karena tidak bisa diketahui secara pasti jumlah dari populasi yang diteliti, namun sudah terdapat kriteria tertentu yang harus dipenuhi responden sebelum responden diminta untuk mengisi kuesioner yang diberikan. Kriteria responden yang digunakan pada penelitian ini berupa karyawan tetap dalam perusahaan.

Jenis dan Sumber Data

Penulisan ini menggunakan data langsung. Data didapatkan melalui kuesioner dalam bentuk elektronik (*google form*) dan kuesioner fisik yang diberikan langsung kepada responden. Data primer dibutuhkan untuk mengetahui secara langsung jawaban dari responden dalam melengkapi dan memperkuat hasil penelitian.

Cara dan Prosedur Pengumpulan Data

Skala *Likert* dipakai dalam penyusunan lembar kuesioner. Skala *Likert* yakni model pengukuran sikap atau pengalaman yang dialami oleh responden. Responden diminta untuk menandakan tingkat ketidaksetujuan atau kesetujuan terhadap pernyataan-pernyataan yang diberikan (Noor, 2010). Setiap pernyataan diberikan pilihan jawaban

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

berdasarkan teknik skala *Likert* yang terdiri dari: STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), N (Netral), S (Setuju), SS (Sangat Setuju).

Jenis Variabel

Variabel eksogen/independen merupakan karakteristik yang mampu membentuk pengaruh atau dampak bagi variabel dependen (Ismail, 2018). Pengembangan karir serta karakteristik pekerjaan merupakan variabel bebas untuk penulisan ini. Variabel endogen/dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau terikat oleh variabel independen (Ismail, 2018). Penulisan ini memakai loyalitas karyawan untuk variabel terikatnya.

Uji Instrumen

Kuesioner yang memenuhi persyaratan valid dan reliabel dianggap sebagai kuesioner yang baik. Untuk menguji kualitas data penelitian yang diperoleh dari kuesioner, data tersebut sebelum diolah harus diuji validitasnya dan reabilitasnya (Algifari, 2015).

Uji Validitas

Untuk memastikan bahwa pertanyaan atau pernyataan yang dibuat dapat mendeskripsikan dimensi yang diukur maka diperlukan uji validitas (Algifari, 2016).

Uji Reliabilitas

Seluruh indikator variabel di kuesioner perlu diukur menggunakan uji reliabilitas. Kuesioner berstatus reliabel apabila jawaban pada pertanyaan atau pernyataan yang menghasilkan jawaban stabil serta konsisten secara terus menerus. *Cronbach Alpha* dimanfaatkan sebagai uji reliabilitas pada penulisan ini. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas minimal 0,6 (Sugiyono, 2017).

Analisis Regresi Berganda

Menganalisis hubungan pengaruh dari dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat pada penulisan ini dengan analisis regresi berganda sebagai suatu model regresi (Algifari, 2016). Hubungan antarvariabel yang diamati akan dilakukan mengacu hasil perhitungan komputer, menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).

Uji Parsial (Uji t)

Agar dapat mengetahui apakah variabel bebas mempengaruhi variabel terikatnya dengan arah positif diperlukan uji parsial. Pengujian dilakukan pada koefisien regresi masing-masing variabel independen (Algifari, 2016). Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5%.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dimaksudkan guna menganalisis benarkah variabel bebas secara bersamaan bisa menjelaskan variasi nilai variabel terikat. Pengujian dilaksanakan pada koefisien regresi semua variabel bebas dengan bersamaan (Algifari, 2016). Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5%.

Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian determinasi menghasilkan angka yang menandakan semua variabel bebas mampu menerangkan besarnya variasi nilai variabel terikat. Angka ini sering digunakan sebagai ukuran besarnya pengaruh (dalam persen) semua variabel bebas dengan bersamaan terhadap nilai variabel terikatnya (Algifari, 2016).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Asumsi Klasik

Uji persyaratan statistik yang wajib dipenuhi dalam analisis regresi linear berganda yang berbasis *Ordinary Least Square* disebut dengan uji asumsi klasik (Ansofino, Jolianis, Yolamalinda, Arfilindo, 2016).

Uji Normalitas Data

Suatu uji yang digunakan untuk menganalisis apakah distribusi suatu data mendekati atau mengikuti distribusi normal disebut uji normalitas, distribusi data dapat berbentuk *Bell Shaped Curve*. Apabila data mempunyai pola berdistribusi normal dan distribusi data tersebut tidak menyimpang ke kanan maupun ke kiri, maka disebut data yang baik (Santoso, 2010). Dalam menguji normalitas data pada penelitian ini, uji yang digunakan yaitu *Kolmogorov Smirnov*, dengan asumsi data terdistribusi normal apabila nilai signifikansi $>0,05$ dan data berdistribusi tidak normal apabila signifikansi $<0,05$.

Uji Multikoleniaritas

Analisis uji multikoleniaritas dilakukan guna memenuhi salah satu syarat uji asumsi klasik pada sebuah model regresi. Tujuan uji multikoleniaritas ini antara lain untuk melihat dan mengetahui apakah di model regresi linear berganda terdeteksi tingginya korelasi pada variabel bebas. Apabila ditemukan korelasi yang tinggi, berarti terdapat gangguan hubungan antar variabel bebas terhadap variabel terikat (Ansofino et al., 2016).

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengamati terjadinya perbedaan varian di suatu sebaran residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas menggunakan dasar analisis grafik *Scatterplot* yang ada di SPSS (Ghozali, 2016). Model regresi dengan homoskedastisitas adalah model yang diharapkan (Gani dan Amalia, 2018).

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden yang digunakan pada penulisan ini yakni karyawan PT Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta yang tersebar di berbagai anak perusahaan dan unit usaha. Responden pada penelitian ini berjumlah 93 orang. Untuk mendeskripsikan responden, penulis membagi menjadi beberapa klasifikasi terdiri atas:

1. Jenis Kelamin

Responden yang berjenis kelamin laki-laki sejumlah 48 orang (52%) dan yang berjenis kelamin perempuan sejumlah 45 orang (48%).

2. Usia

Responden dengan usia 17 – 25 tahun sejumlah 31 orang (33%), rentang usia 26 – 35 tahun sejumlah 36 orang (39%), rentang usia 36 – 45 tahun sejumlah 22 orang (24%), dan rentang usia lebih dari 45 tahun sejumlah 4 orang (4%).

3. Masa Bekerja

Responden yang bekerja selama kurang dari satu tahun sejumlah 20 orang (22%), yang sudah bekerja selama 1 – 5 tahun sejumlah 33 orang (36%), dan responden yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun sejumlah 40 orang (43%).

4. Tingkat Pendidikan

Responden dengan pendidikan SMA/SMK sejumlah 16 orang (17%), yang berpendidikan Diploma sejumlah 12 orang (13%), dan yang berpendidikan Sarjana sejumlah 65 orang (70%).

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 15.0 dan merujuk pada nilai *Pearson Correlation* masing-masing *item* pernyataan. Nilai *Pearson Correlation* tersebut akan dibandingkan melalui r_{tabel} . Jika nilai *Pearson Correlation* lebih tinggi dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), berarti data tersebut valid. Apabila nilai *Pearson Correlation* kurang dari r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$), berarti data tersebut tidak valid. Dalam penelitian ini, jumlah responden (n) = 93 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Rumus yang

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

digunakan untuk mencari r_{tabel} yaitu $df = n - 2$, maka r_{tabel} yang didapat adalah 0,2039. Setelah dilakukan uji validitas, seluruh *item* pernyataan untuk variabel pengembangan karir, karakteristik pekerjaan, dan loyalitas karyawan dinyatakan valid karena setiap item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

Uji Reliabilitas

Adanya pengujian reliabilitas guna menentukan konsistennya jawaban responden. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila mempunyai koefisien *Cronbach Alpha* di atas 0,60. Setelah dilakukan uji reliabilitas, seluruh *item* pernyataan untuk variabel pengembangan karir, karakteristik pekerjaan, serta loyalitas karyawan telah memenuhi nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70. Maka dari itu seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna menganalisis kenormalan distribusi persamaan regresi yang didapat pada pengujian data variabel independen (X) dan data variabel dependen (Y). Setelah dilakukan pengujian, diperoleh signifikansi yaitu 0,519. Artinya, yaitu nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa sampel yang digunakan pada penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

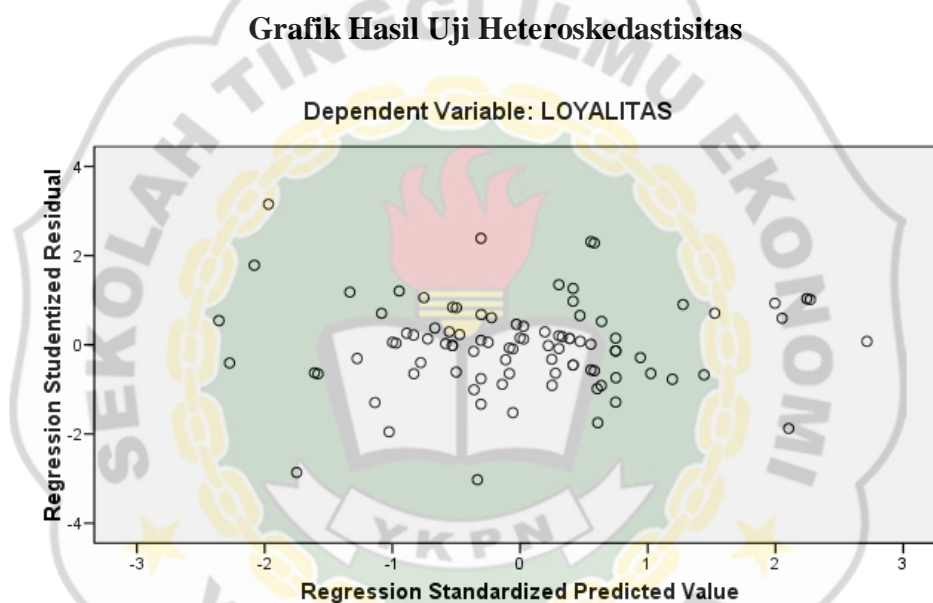
Hasil uji multikolinearitas mampu dilihat melalui nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 atau mendekati 1 dan $VIF < 10$, dengan demikian model regresi tersebut tidak mengandung multikolinearitas. Setelah dilakukan pengujian, dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* semua variabel atau lebih besar 0,10 atau mendekati angka 1. Nilai *tolerance* pengembangan karir (X1) sebesar 0,840, dan nilai *tolerance* karakteristik pekerjaan (X2) sebesar 0,840. Sedangkan nilai VIF semua variabel lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$). Nilai VIF pengembangan karir (X1) sebesar 1,191, dan nilai VIF

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

karakteristik pekerjaan (X_2) sebesar 1,191. Dari hasil analisis, bisa disimpulkan jika model regresi pada penulisan ini tidak terdapat multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat grafik *Scatterplot*. Hasil grafik *Scatterplot* dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber: data primer diolah (2020)

Hasil analisis grafik di atas menyatakan jika titik-titik meluas secara acak di atas maupun bawah angka 0 pada sumbu Y serta titik-titik tersebut tidak membentuk pola tertentu. Maka dapat disimpulkan pada penulisan ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.684	3.828		3.052	.003
	KARIR	.223	.073	.278	3.050	.003
	KARAKTERISTIK	.519	.107	.443	4.856	.000

a. Dependent Variable: LOYALITAS

Sumber: data primer diolah (2020)

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda tersebut, diketahui persamaan garis regresi yaitu:

$$Y = 11,684 + 0,223 X_1 + 0,519 X_2$$

Penjelasan persamaan regresi di atas yakni:

1. Konstanta sebesar 11,684, artinya jika nilai setiap variabel independen (X_1 dan X_2) adalah nol (0), maka nilai variabel dependennya adalah 11,684.
2. Variabel pengembangan karir (X_1) mempunyai koefisien regresi yang hasilnya positif sebesar 0,223 maka diartikan bahwa variabel independen lain nilainya tetap dan pengembangan karir (X_1) meningkat satu satuan maka loyalitas karyawan (Y_1) akan meningkat sebesar 0,223.
3. Variabel karakteristik pekerjaan (X_2) mempunyai koefisien regresi yang hasilnya positif sebesar 0,519 maka diartikan bahwa variabel independen lain nilainya tetap dan karakteristik pekerjaan (X_2) meningkat satu satuan maka loyalitas karyawan (Y_1) akan meningkat sebesar 0,519.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk menguji pengaruh tiap-tiap variabel independen secara parsial atau individu terhadap variabel dependen. Cara agar tahu apakah tiap-tiap variabel tersebut berpengaruh, terlebih dahulu perlu menentukan t_{tabel} dengan rumus $df = (\alpha/2; n-k-1) = (0,05/2; 93-2-1)$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar $df = 0,025; 90 = 1,987$.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Merujuk pada hasil pengolahan data di atas, maka dapat dijelaskan hubungan antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen yaitu:

1. Pengaruh pengembangan karir (X1) terhadap loyalitas karyawan (Y)

Variabel pengembangan karir memiliki angka t_{hitung} 3,050 lebih besar dari t_{tabel} 1,987 ($3,050 > 1,987$) dengan tingkat signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$), maka H1 diterima.

2. Pengaruh karakteristik pekerjaan (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y)

Variabel karakteristik pekerjaan mempunyai angka t_{hitung} 4,856 lebih besar dari t_{tabel} 1,987 ($4,856 > 1,987$) dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H2 diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Cara mengetahui apakah kedua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen, perlu terlebih dahulu menentukan F_{tabel} dengan rumus $df = (k; n-k) = (2; 93-2)$ sehingga diperoleh nilai F_{tabel} sebesar $df = 2; 91 = 3,10$. Dari hasil analisis yang diperoleh, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} yang didapatkan yakni sebesar 26,633. Berdasarkan hasil pengujian, didapatkan F_{hitung} 26,633 lebih besar dari F_{tabel} 3,10 ($26,633 > 3,10$) dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal tersebut memiliki arti bahwa variabel independen secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Hasil uji koefisien determinasi, angka *Adjusted R Square* (R^2) atau koefisien determinasi yang disesuaikan adalah 0,358. Jadi dapat disimpulkan bahwa 35,8% loyalitas karyawan PT Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta dipengaruhi oleh pengembangan karir dan karakteristik pekerjaan, sedangkan sisanya 64,2% loyalitas karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Variabel Pengembangan Karir Berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta

Hasil analisis berdasarkan uji parsial (uji t), variabel pengembangan karir mempunyai nilai t_{hitung} 3,050 lebih besar dari t_{tabel} 1,987 ($3,050 > 1,987$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$). Ini berarti terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan PT Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta. Dengan demikian hipotesis satu (H1) dalam penulisan ini yang menyatakan “Terdapat pengaruh positif pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan PT Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta” terbukti.

Penulisan ini didukung oleh penulisan yang dilaksanakan Purnamasari dan Sintaasih (2019) yang hasilnya diperoleh apabila pengembangan karir semakin baik kepada karyawan, berarti akan semakin baik pula loyalitas kerja pada karyawan, dan semakin tidak baik pengembangan karir pada suatu perusahaan maka semakin menurun pula loyalitas karyawan. Mengacu pada hasil penelitian tersebut, dapat dibuktikan bahwa pengembangan karir akan disebut baik apabila karyawan telah mendapatkan dukungan dari atasan untuk mengembangkan karir, karyawan berminat untuk dipromosikan atasan, mendapatkan keadilan untuk mengembangkan karir, serta karyawan yakin mempunyai kompetensi di bidang pekerjaannya. Loyalitas karyawan yang tinggi akan tercipta dengan pengembangan karir yang baik serta berpengaruh positif.

Variabel Karakteristik Pekerjaan Berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan PT Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta

Hasil analisis berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel karakteristik pekerjaan mempunyai nilai t_{hitung} 4,856 lebih besar dari t_{tabel} 1,987 ($4,856 > 1,987$) dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

karyawan PT Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta. Dengan demikian hipotesis dua (H2) pada penulisan ini yang menyatakan “Terdapat pengaruh positif karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan PT Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta Yogyakarta” terbukti.

Hasil tersebut sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Griffin (2013) yang mengungkapkan jika karakteristik pekerjaan yang baik selalu memunculkan loyalitas yang baik pula, sedangkan karakteristik pekerjaan yang tidak baik, akan menurunkan loyalitas karyawan. Loyalitas ini ditandai dengan adanya kualitas kerja tinggi, merasa puas terhadap pekerjaannya, memiliki motivasi yang tinggi, tingkat perputaran dan ketidakhadiran yang rendah. Maka, dapat diartikan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

SARAN DAN KESIMPULAN

Kesimpulan

Merujuk pada pembahasan serta hasil analisis yang dilaksanakan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengembangan karir di PT Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta mempunyai pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta. Hal ini membuktikan bahwa pengembangan karir pada perusahaan perlu dilakukan demi tercapainya peningkatan yang signifikan secara kuantitas dan kualitas. Pengembangan karir di PT Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta dilakukan berdasarkan pengembangan kompetensi dan *attitude* karyawan yang dibutuhkan dalam usaha iklim masa kini.
2. Karakteristik pekerjaan PT Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta mempunyai pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta. Hal ini membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan pada perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan. Pekerjaan yang dilakukan karyawan penting bagi pengembangan diri karyawan dan memberi kontribusi besar terhadap

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

perusahaan maupun konsumen. Karyawan diberikan arahan saat pekerjaannya selesai, kemudian diberikan respon atas apa yang sudah dikerjakan. Dengan demikian, karyawan tidak hanya menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan saja, namun juga dilibatkan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini yang menjadikan karyawan semakin loyal terhadap perusahaan tempat dimana ia bekerja.

3. Pengembangan karir dan karakteristik pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan sebesar 35,8% loyalitas karyawan PT Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta dipengaruhi oleh pengembangan karir dan karakteristik pekerjaan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang diberikan yaitu:

1. Pihak perusahaan PT Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta perlu memberikan informasi serta dukungan mengenai pengembangan karir kepada seluruh karyawan baik yang sudah bekerja kurang dari satu tahun, maupun yang sudah bekerja lebih dari lima tahun. Karena saat karyawan memperoleh peluang dalam mengembangkan karir, maka karyawan pasti akan meningkatkan loyalitas mereka dalam bekerja pada perusahaan.
2. Pihak perusahaan PT Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta hendaknya dapat membangun komunikasi yang lebih baik, menunjukkan kepedulian, memberikan lingkungan yang nyaman, bersikap jujur dan adil, serta memberikan kesempatan atau kebebasan karyawan dalam menyampaikan pendapat sehingga karyawan dapat meningkatkan loyalitasnya dan memacu semangat kerja para karyawan.
3. Bagi peneliti berikutnya, penelitian ini memberikan informasi bahwa pengembangan karir dan karakteristik pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan pada PT Gama Multi Usaha

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Mandiri Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis data dengan melihat koefisien determinasi, sumbangan efektif yang diberikan dari variabel pengembangan karir dan karakteristik pekerjaan terhadap loyalitas karyawan yaitu sebesar 35,8%. Ini menunjukkan bahwa terdapat 64,2% faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Oleh karena itu perlu dipertimbangkan untuk meneliti variabel lain seperti motivasi, budaya organisasi, kepemimpinan, dll.



DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2016. *Statistika Induktif*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Arbono, L. 2005. Perubahan dalam Perusahaan Tantangan atau Ancaman. *Jurnal Psikologi Manajemen*, 2(4).
- Armansyah. 2002. Komitmen Organisasi Dan Imbalan Finansial. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Program Studi Manajemen*, 2(2).
- Byars, L. L., & Rue, L. W. 2008. *Human Resource Management*. Americas, New York: McGraw-Hill.
- Djodiismanto. 2007. *Cara Meningkatkan Loyalitas Karyawan*. Djodiismanto: <https://djodiismanto.blogspot.com/search?q=cara+meningkatkan+loyalitas+karyawan>. Diakses 10 Oktober 2019.
- Fathoni, A. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, M. 2013. *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Handoko, T. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Harlie, M. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860-867.
- Hasibuan, M. S. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, A. 2009. *Penelitian Bisnis: Paradigma Kuantitatif*. Jakarta: Grasindo.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Indriantoro, N., dan Bambang Supomo. 2016. *Metodoogi Penelitian*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM.
- Ismail, F. 2018. *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan dan Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Jusuf, H. 2010. Tingkatan Loyalitas Guna Peningkatan Prestasi Kerja dan Karir.
- Leblebici, D. 2012. Impact of Workplace Quality on Employee'S Productivity: Case Study of a Bank in Turkey. *Journal of Business, Economics & Finance*, 1(1), 38-49.
- Lestari, P. 2015. Hubungan antara Pengembangan Karir dan Pemberian Insentif terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Komatsu Remanufacturing Asia Balikpapan. *Ejurnal Psikologi*, 4(2), 131-143.
- Luthan, F. 2013. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta: ANDI.
- Mondy, W. R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh, jiid 2*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mursita, W. 2015. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru. *Jom Fisip*, 2(2).
- Nandania, R. 2013. Peran Kepercayaan Organisasi dengan Loyalitas Karyawan di BCA Malang Raya. Disertasi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Noor, J. 2010. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana.
- Oei, I. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Purnamasari, N. D., dan Sintaasih, D. K. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Managemen*, 8(9).
- Robbins, S. P. 2016. *Perilaku Organisasi Jilid 2 Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Runtu, J. 2014. *Indikator Loyalitas Karyawan*. Diskusi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi: <http://juliusruntu.blogspot.com/2014/02/indikator-loyalitas-karyawan-bahan.html>. Diakses 10 Oktober 2019.
- Santoso, S. 2010. *Statistik Multivariat*. Jakarta: Pt Elex Media Komputindo.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Saydam, G. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Siagian, S. P. 2009. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Soegandhi, V. M. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada Karyawan PT Surya Timur Sakti Jatim.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional, Edisi Pertama*. Yogyakarta: ANDI.
- Spector, P. E. 2000. *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice, Second Edition*. New York: Jhon Wiley and Sons Inc.
- Sugimin, T. 2003. Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik. *Jurnal Manajemen dan Usahawan*, 12(1).
- Sugiyono. 2005. *Statistika untuk Peneltian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini, Y. 2017. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan pada Pertokoan di Sepanjang Jalan Malioboro. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 14(2).
- Sumardhan, D. 2014. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Loyalitas Karyawan (Studi Kasus di PT Sinar Sosro Medan). Tesis. Universitas Sumatera Utara.
- Wahyono, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wiebisono, S. 2009. *Analisis Loyalitas Karyawan Melalui Program Pemeliharaan Karyawan PT X Tbk*. Skripsi. Jakarta: Institut Pertanian Bogor.
- Yusuf, M. 2014. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: KENCANA.