

# HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN *GENERAL MANAGER* DENGAN LOYALITAS KARYAWAN HOTEL PANGERAN BEACH PADANG

Aflah Zakinov Irta, Rina Mariana, Isna Asyri Syahrina  
Fakultas Psikologi, Universitas Putra Indonesia “YPTK”, Padang  
Email: zackynov.irta@gmail.com

**ABSTRACT:** *Relationship the leadership styles of general manager with employee loyalty in Pangeran Beach Hotel Padang. This research is aim to know relationship between leadership styles of general manager with employee loyalty in Pangeran Beach Hotel Padang. Measure instrument used is scale leadership styles and scale employee loyalty. Samples in this research is 40 employee. Sampling technique used purposive sampling. The validity coefficient to scale leadership styles afoot from 0,305 to 0,712 whereas reliable coefficient 0,899. The validity coefficient to scale employee loyalty afoot from 0,312 to 0,710, whereas reliable coefficient 0,925. The result hypotheses test indicate the correlation coefficient 0,798 with significant level  $p=0,000$ . This indicate there is significant relation between leadership styles with employee loyalty. Positive value indicate if the higher level of leadership style, so the employee loyalty will higher too.*

**Key Word:** *Leadership, leadership styles, employee loyalty*

**ABSTRAK:** **Hubungan gaya kepemimpinan general manager dengan loyalitas karyawan hotel Pangeran Beach Padang.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan general manager dengan loyalitas karyawan Hotel Pangeran Beach Padang. Jumlah sampel penelitian sebanyak 40 karyawan. Teknik sampling yang digunakan *Purposive Sampling*. Hasil uji coba menunjukkan koefisien validitas skala gaya kepemimpinan bergerak dari 0,305 sampai 0,712, sedangkan koefisien reliabilitasnya 0,899. Hasil koefisien validitas skala loyalitas karyawan bergerak dari 0,312 sampai 0,710, sedangkan koefisien reliabilitasnya 0,925. Hasil uji hipotesis menunjukkan koefisien korelasi 0,798 dengan taraf signifikan  $p=0,000$ . Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan loyalitas karyawan. Nilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan *general manager* maka semakin tinggi juga loyalitas karyawan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan

## PENDAHULUAN

Dunia kepariwisataan dewasa ini sedang mendapat perhatian dan sorotan yang sangat meningkat di berbagai daerah Indonesia maupun di berbagai dunia, begitu juga dengan Sumatera Barat, khususnya Kota Padang. Hal ini terbukti dengan banyaknya dibangun biro-biro jasa, hotel-hotel, penginapan-penginapan, obyek-obyek wisata, sehingga banyak para pengunjung yang ingin menggunakan fasilitas tersebut. Jadi tak heran lagi bila banyak negara-negara yang berusaha ingin mengembangkan dunia kepariwisataannya. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Padang pada tahun 2014 tercatat memiliki 40 unit hotel. Diantaranya satu unit bintang 5 yaitu Basko Hotel, dan 5 unit bintang 4 yaitu, Grand Inna Muara, Axana Hotel, Rocky Hotel, Mercure Hotel dan Pangeran Beach Hotel.

Setiap organisasi pasti memiliki pemimpin untuk mencapai tujuan dari organisasi, begitu pula dengan hotel yang merupakan organisasi yang memiliki tujuan pasti memiliki pemimpin untuk mengarahkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2012) pemimpin ialah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan seseorang dalam praktiknya akan bertumpu pada kemampuan mengimplementasikan konsep kepemimpinan. Hal ini berarti, seorang pemimpin dengan kepemimpinannya harus mampu mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian, kepemimpinan adalah proses di mana seseorang berusaha mempergunakan pengaruhnya terhadap para bawahan dengan tujuan mempengaruhi perilaku mereka sesuai dengan keinginannya. Stogdill (dalam Fazri, 2014) mengemukakan kepemimpinan adalah proses tindakan mempengaruhi aktivitas kelompok yang terorganisasi dalam usaha menetapkan tujuan dan pencapaian tujuan.

Teori perilaku berpandangan bahwa keberhasilan seorang pemimpin didasarkan atas perilakunya. Pendekatan ini menjelaskan bahwa keberhasilan atau gagalnya seorang pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak pemimpin itu sendiri. Menurut Sutarto (dalam Fazri, 2014) gaya bersikap dan bertindak pemimpin akan nampak dalam beberapa hal, diantaranya: cara melaksanakan suatu pekerjaan, cara memberikan tugas, cara memberikan perintah, cara berkomunikasi, cara menegakkan disiplin dan cara menegur kesalahan bawahan.

Menurut Trisnawati (dalam Citra, 2013), kepemimpinan diartikan sebagai

proses mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka. Kepemimpinan adalah kemampuan dalam mengatur, memberi pengaruh serta memperoleh komitmen dari sebuah tim terhadap sasaran kerjanya. Selain itu pemimpin yang baik harus dapat menyelaraskan kebutuhan kelompok dimana untuk mengembangkan nilai-nilai dan sesuatu yang menarik perhatian organisasi. Setiap pemimpin mempunyai gaya yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

Definisi gaya kepemimpinan menurut Thoha (2013) adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut berusaha mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Menurut Stoner (dalam Herlambang, 2014) gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan dengan tugasnya. Winardi (dalam Citra, 2013), juga mendefinisikan gaya kepemimpinan adalah sebuah pendekatan yang digunakan untuk memahami suksesnya kepemimpinan, dalam hubungannya dimana pusat perhatian ditujukan pada yang dilakukan oleh pemimpin. Sementara Raph White dan Ronald Lippitt (dalam Siagian, 2010) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan

adalah suatu gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan.

Menurut Lewin, White dan Lippitt (dalam Herlambang, 2014) macam gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

a. Gaya kepemimpinan *Autocratic*

Dalam tipe ini, pemimpin menentukan sendiri “*policy*” dan dalam rencana untuk kelompoknya, membuat keputusan-keputusan sendiri namun mendapatkan tanggung jawab penuh.

b. Gaya kepemimpinan *Democratic*

Dalam gaya ini pemimpin sering mengadakan konsultasi dengan mengikuti bawahannya dan aktif dalam menentukan rencana kerja yang berhubungan dengan kelompok.

c. Gaya kepemimpinan *Laissez Faire*

Yaitu gaya kepemimpinan kendali bebas. Kepemimpinan pada tipe ini melaksanakan perannya atas dasar aktivitas kelompok dan pimpinan kurang mengadakan pengontrolan terhadap bawahannya.

Gaya kepemimpinan yang terdapat dalam setiap organisasi dipandang sebagai suatu proses kunci bagi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi, mendorong gairah kerja anggota untuk mencapai sasaran yang maksimal,

menumbuhkan kepercayaan, dan partisipasi serta loyalitas.

Menurut Sudimin (dalam Ratnasari, 2011) loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.

Siagian (2010), mengatakan bahwa loyalitas yaitu suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain. Selanjutnya Hasibuan (dalam Wicaksono, 2012) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Muafi (dalam Adham, 2012) mengatakan bahwa loyalitas karyawan berkaitan dengan partisipasi karyawannya. Semakin tinggi partisipasi karyawan maka akan semakin tinggi kecenderungan mereka untuk menunjukkan loyalitas, dan pada gilirannya loyalitas akan menghasilkan kohesi kelompok, yang lebih lanjut kohesi kelompok ini akan mengakibatkan para

karyawan tetap setia tinggal sebagai anggota organisasi.

Karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi tentu akan lebih mudah bekerja sama dengan perusahaan, sehingga karyawan mampu bekerja sesuai standar yang ada pada perusahaan. Nitisemito (dalam Malik, 2014) mengatakan loyalitas karyawan terhadap organisasi akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab serta menciptakan gairah dan semangat kerja. Untuk menimbulkan loyalitas para karyawan terhadap perusahaan maka perusahaan harus mengusahakan agar karyawan dapat sejalan dengan kepemimpinan yang diterapkan pemimpinya dan merasa senasib dengan perusahaan.

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan *general manager* dengan loyalitas karyawan di Hotel Pangeran Beach Padang.

## **METODE**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif korelasional dengan variabel penelitiannya adalah gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas dan loyalitas karyawan sebagai variabel terikat. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan Hotel Pangeran Beach Padang yang berjumlah 170 orang dan sampel diambil berdasarkan kriteria yang telah bekerja di atas 5 tahun yaitu

berjumlah 40 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling* yaitu dilakukan dengan cara mengambil subjek bukan didasarkan atas strata, random atau daerah tetapi didasarkan atas adanya tujuan tertentu (Arikunto, 2010).

Alat ukur dalam penelitian ini adalah berupa skala yang mengukur gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan. Menurut Azwar (2012), skala adalah daftar pernyataan yang akan mengungkap performansi yang menjadi karakter tipikal pada subjek yang diteliti, yang akan dimunculkan dalam bentuk respon-respon terhadap situasi yang dihadapi. Skala dalam penelitian ini memiliki format respon dengan empat alternatif jawaban yang kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*, yang merupakan salah satu teknik untuk

mencari derajat keeratan atau keterkaitan pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen (Azwar, 2012). Skala penelitian ini melewati berbagai tahap analisis yaitu uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Uji normalitas skala gaya kepemimpinan dengan loyalitas karyawan dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1**

#### **Uji Normalitas Skala Gaya Kepemimpinan dengan Loyalitas Karyawan**

<b>Variabel</b>	<b>N</b>	<b>KSZ</b>	<b>P</b>	<b>Sebaran</b>
Gaya Kepemimpinan	40	0,683	0,740	Normal
Loyalitas Karyawan	40	0,746	0,634	Normal

Berdasarkan tabel 1 di atas, maka diperoleh nilai signifikansi pada skala sebesar  $p=0,740$  dengan  $KSZ=0,683$  hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $p>0,05$ , artinya sebaran skala gaya kepemimpinan

terdistribusi secara normal, sedangkan untuk skala loyalitas karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar  $p=0,634$  dengan  $KSZ=0,746$ , hasil tersebut menunjukkan

bahwa nilai  $p > 0,05$ , artinya sebaran terdistribusi secara normal.

Hasil uji linieritas skala gaya kepemimpinan dengan loyalitas karyawan dapat dilihat pada tabel 2.

**Tabel 2**  
**Uji Linieritas Skala Gaya Kepemimpinan dengan Loyalitas Karyawan**

N	Df	Mean Square	F	Sig
40	1	8122,504	59,408	0,000

Berdasarkan tabel 2 di atas, diperoleh nilai  $F=59,408$  dengan signifikansi sebesar  $p=0,000$  ( $p < 0,05$ ), artinya varians pada skala gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan tergolong linier.

Pada skala gaya kepemimpinan koefisien validitas bergerak antara 0,305 sampai dengan 0,712 sedangkan pada skala loyalitas karyawan koefisien validitas

bergerak antara 0,312 sampai dengan 0,710. Koefisien reliabilitas skala gaya kepemimpinan sebesar 0,899, sedangkan reliabilitas pada skala loyalitas karyawan diperoleh koefisien sebesar 0,925.

Dari hasil uji statistik korelasi *Product Moment* dari Pearson diketahui bahwa korelasi antara gaya kepemimpinan dengan loyalitas karyawan dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini :

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Korelasi Antara Gaya Kepemimpinan dengan Loyalitas Karyawan**

N	R	R Squared	Eta	Eta Squared	P
40	.798	.637	.928	.861	.000

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh koefisien korelasi antara variabel gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan sebesar  $r_{xy}=0,798$  dengan taraf signifikansi  $p=0,000$ . Hal ini menunjukkan adanya korelasi yang berarah positif atau searah antara kedua variabel tersebut, yang artinya

jika gaya kepemimpinan *general manager* di Hotel Pangeran Padang tinggi, maka loyalitas karyawan akan tinggi dan sebaliknya jika kepemimpinan *general manager* di Hotel Pangeran Padang rendah, maka loyalitas karyawan cenderung akan rendah. Hal ini diperkuat dengan hasil uji

signifikansi  $p=0,000 < 0,01$  *level of significant* ( $\alpha$ ), dimana menurut Nugroho (2005) hipotesis diterima, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan *general manager*

dengan loyalitas karyawan di Hotel Pangeran Beach Padang.

Berikut tabel deskriptif statistik dari variabel gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan berdasarkan *mean* hipotetik sebagai berikut:

**Tabel 4**  
***Descriptive Statistic Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan***

Variabel	Me an	Std.De viatio n	Mini mu m	Maxi mum
Gaya Kepemim pinan	92, 5	18,5	37	148
Loyalitas Karyawan	12 0	24	48	192

Berdasarkan nilai *mean* hipotetik, maka dapat dilakukan pengelompokan yang mengacu pada kriteria pengategorisasian dengan tujuan menempatkan individu

kedalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2012), dengan ketentuan sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Norma Kategorisasi**

Norma	Kategorisasi
$X < (\mu - 1,0 \sigma)$	Rendah
$(\mu - 1,0 \sigma) \leq X < (\mu + 1,0 \sigma)$	Sedang
$(\mu + 1,0 \sigma) \leq X$	Tinggi

Keterangan :

X : Skor mentah sampel  
 $\mu$  : Mean atau rata-rata

$\sigma$  : Standar Deviasi

Berdasarkan norma diatas, maka diperoleh kategorisasi subjek penelitian

pada variabel gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Kategori Loyalitas Karyawan**

Loyalitas Karyawan	$X < 96$	1	2,5%	Rendah
	$96 - 144$	24	60%	Sedang
	$X \geq 144$	15	37,5%	Tinggi

### Pembahasan

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat diketahui gambaran variabel gaya kepemimpinan pada kategori tinggi yaitu sebesar 27,5%, kategori sedang sebesar 70% dan 2,5% untuk kategori rendah, sedangkan untuk variabel loyalitas karyawan pada kategori tinggi yaitu sebesar 37,5%, kategori sedang sebesar 60% dan 2,5% untuk kategori rendah. Hal ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata subjek penelitian memiliki gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan dalam kategori yang sedang.

Besar sumbangan variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel loyalitas karyawan dapat ditentukan dengan menggunakan rumus koefisien determinan. Koefisien determinan adalah kuadrat dari koefisien korelasi yang dikali dengan 100% (Nugroho, 2005). Derajat koefisien determinan dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KP = r^2 \cdot 100\%$$

Keterangan:

KP = Nilai Koefisien Determinan

r = Nilai Koefisien Korelasi

$$\begin{aligned} KP &= r^2 \times 100 \% \\ &= 0,798^2 \times 100 \% \\ &= 0,636804 \times 100 \% \\ &= 63,6804 \% \\ &= 64\% \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus tersebut maka dapat ditentukan bahwa besarnya sumbangan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar 64% dan 36% lagi dipengaruhi oleh faktor lain.

Loyalitas karyawan menurut Sudimin (dalam Ratnasari, 2011), berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan

perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.

Ada beberapa aspek loyalitas menurut Saydam (dalam Mariami, 2013) yakni sebagai berikut :

a) Ketaatan atau kepatuha

Ketaatan yaitu kesanggupan pegawai untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar aturan yang berlaku

b) Bertanggung jawab ;

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.

c) Pengabdian

Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.

d) Kejujuran

Kejujuran adalah keselarasan antara yang diucap atau perbuatan dengan kenyataan

Kepemimpinan menurut Trisnawati (dalam Citra, 2011), diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka.

Kepemimpinan adalah kemampuan dalam mengatur, memberi pengaruh serta memperoleh komitmen dari sebuah tim terhadap sasaran kerjanya. Selain itu pemimpin yang baik harus dapat menyelaraskan kebutuhan kelompok di mana untuk mengembangkan nilai-nilai dan sesuatu yang menarik perhatian organisasi. Setiap pemimpin mempunyai gaya yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

Definisi gaya kepemimpinan menurut Thoha (2013) adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut berusaha mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Gaya kepemimpinan yang terdapat dalam setiap organisasi dipandang sebagai suatu proses kunci bagi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi, mendorong gairah kerja anggota untuk mencapai sasaran yang maksimal, menumbuhkan kepercayaan, dan partisipasi serta loyalitas.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya

kepemimpinan dan loyalitas karyawan di Hotel Pangeran Beach Padang. Adapun sumbangan efektif variabel gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan ini sebesar 64%, artinya variabel gaya kepemimpinan memberikan sumbangan yang tinggi terhadap variabel loyalitas karyawan, sedangkan 36% lagi dipengaruhi oleh faktor lain seperti tantangan kerja, *job stress*, kesempatan berinteraksi sosial dan *job enrichment*.

### Saran

Ada beberapa saran yang dapat dikemukakan terkait dengan hasil penelitian, yaitu:

1) Bagi karyawan Hotel Pangeran Beach Padang dengan mengetahui gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh *general manager* sekarang, dapat meningkatkan

kinerja menjadi lebih baik untuk kemajuan perusahaan.

2) Bagi Hotel Pangeran Beach Padang, disarankan untuk meningkatkan kepedulian perusahaan kepada karyawan seperti menaikkan gaji, memberikan fasilitas yang baik kepada karyawan, agar terciptanya loyalitas karyawan yang baik.

3) bagi peneliti selanjutnya yang berminat mengadakan penelitian dengan topik yang sama, diharapkan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang lebih berkaitan dengan faktor loyalitas karyawan diantaranya pemberian intensif, iklim organisasi, *job stress*, sehingga dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan terutama dalam memperkaya pengembangan kajian ilmu Psikologi, khususnya Psikologi industri dan organisasi.

### DAFTAR PUSTAKA

Adham, G. (2012). Hubungan antara suasana kerja dengan loyalitas karyawan PT. Petrokimia Gresik. <http://www.e-psikologi.com>. Padang, 3 Desember 2012.

Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala Psikologi*, Edisi kedua. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Citra, D. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan PT. Djarum Surabaya.

<http://www.e-psikologi.com>. Padang, 2 Januari 2014.

Fazri, D. A. (2014). Hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional dengan disiplin kerja pada karyawan PT. Kembar Abadi Utama di Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser. <http://www.e-psikologi.com>. Padang, 29 April 2014.

Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Herlambang, S. (2014). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.

- Malik, A. (2014). Pengaruh budaya organisasi dan loyalitas kerja dengan turnover pada karyawan PT. Cipaganti Heavy Equipment Samarinda. *Jurnal. Fisip Universitas Mulawarman*. 2(1). Fakultas Ilmu Administrasi Negara. Malang: Universitas Brawijaya.
- Mariami, I. (2013). Pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara.
- Nugroho, B. A. (2005). *Strategi jitu memilih metode statistik penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Off Set.
- Ratnasari, N. (2011). Pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal*. Siagian, S. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wicaksono, D. P. (2012). Analisis pengaruh kompetensi dan loyalitas karyawan terhadap promosi jabatan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk. (Bank Jatim) Cab. Pasuruan. [ejournal.psikologi.fisip.unmul.ac.id](http://ejournal.psikologi.fisip.unmul.ac.id). Diakses 30 September 2014 di Padang