

Singgih Saptiyan Prayoga

Program Studi S1 Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen
SinggihSaptian8@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh mengenai iklim organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap loyalitas pegawai non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen. Metode menggunakan sampling jenuh pada 42 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa iklim organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh secara *simultan* terhadap loyalitas pegawai non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap loyalitas pegawai. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap loyalitas pegawai. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi, Loyalitas Pegawai

Abstract

This study was conducted to determine the effect organization climate, leadership, and salary to loyalty employe in Disdukcapil Kebumen Regency. By using Sampling jenuh with 42 responden. The data analysis technique used was multiple linier regression, t test, F test, and coefficient of determinan analys. The result showed that the regression model used has fullfiled classical assumption test. The research result showed that simultaneously the organization climated, leadership, and salary to loyalty employe in Disdukcapil Kebumen Regency. While partially organization climate signifiican and positif to loyalty employe, leadership significantly and positif effect to loyalty employe, and salary significantly and positif effect to loyalty employe.

Keyword: Organization Climate, Leadership, Salary, Loyalty Employe.

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset berharga dalam organisasi karena merupakan sumber keunggulan kompetitif organisasi. Pengelolaan karyawan yang baik dapat menunjang keberhasilan organisasi untuk bersaing, kontribusi karyawan yang tinggi kepada organisasi merupakan salah satu keberhasilan pengelolaan karyawan. Menurut Handoko (2001) keberhasilan dalam pengelolaan organisasi ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, menyatukan perbedaan masing-masing untuk mencapai tujuan yang sama. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif organisasi akan mencapai kesuksesan, karena pada perkembangannya di era globalisasi menjaga karyawan yang baik penting dilakukan karena dalam organisasi.

Pada perkembangannya pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif dan efisien juga di butuhkan oleh beberapa instansi pemerintahan, salah satunya yang mengurus dokumen pribadi (Disdukcapil). Hal tersebut dikarenakan dokumen pribadi seseorang memiliki peranan yang penting dan dibutuhkan. Data pribadi seperti kartu tanda penduduk, kartu keluarga, akte kelahiran. Pengurusan dokumen data pribadi tersebut harus dilakukan oleh seseorang dengan baik agar data yang dimiliki tidak diketahui oleh orang lain dan di salahgunakan. Sebagian besar, digunakan untuk pinjaman fiktif baik online dan konvensional oleh oknum yang bertanggung jawab (kompasiana.com:2019).

Lembaga pemerintah yang mengurus hal tersebut yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil). Berikut merupakan data capaian pencetakan E-KTP di Disdukcapil Kabupaten Kebumen. Pencetakan KTP-EI > 80% dari target yang ditentukan oleh Disdukcapil Kabupaten Kebumen. Namun, pengurusan dokumen pribadi di Kabupaten Kebumen pada tahun 2019 mengalami lonjakan pengurusan kartu tanda penduduk yang dikarenakan kurangnya blangko kartu tanda penduduk. Hal tersebut membuat masyarakat yang melakukan pengurusan kartu tanda penduduk memerlukan proses yang lebih lama sehingga menimbulkan antrian yang cukup panjang setiap hari di kantor Disdukcapil. Penumpukan warga masyarakat yang mengurus kartu tanda penduduk dan dokumen data diri yang lain membuat pegawai bekerja di luar jam operasional seperti biasa.

Pegawai pada Disdukcapil Kabupaten Kebumen melakukan pekerjaan dengan penuh ketaatan sebagai wujud pengabdian terhadap tugas dan kewajiban, sehingga pencapaian target menjadi lebih tinggi. Upaya-upaya yang dilakukan dengan bekerja di luar jam kerja (lembur), pegawai yang bekerja diluar jam kerja sampai malam setiap hari kerja ditambah dengan memberikan pelayanan di acara *car free day*. Pegawai pada Disdukcapil juga memberikan pelayanan yang disertai dengan kejujuran dengan mengedepankan antrian sesuai dengan kedatangan masyarakat.

Menurut Soegandhhi (2013) karyawan yang taat dan melakukan pekerjaan diluar jam kerja secara bertanggung jawab sebagai bentuk pengabdian menunjukkan karyawan tersebut memiliki loyalitas kerja. Loyalitas merupakan

kesadaran diri karyawan yang ditunjukkan dengan kesetiiaanya terhadap perusahaan walaupun untuk perusahaan dalam keadaan terbaik dan terburuk (Hermawan dan Riana, 2013). Tingginya sikap loyalitas karyawan diperlukan agar karyawan tersebut dapat bekerja untuk dirinya sendiri dan kepentingan perusahaan secara keseluruhan, sikap loyalitas karyawan berasal dari kesadaran yang tinggi bahwa antara karyawan dan perusahaan merupakan dua pihak yang saling menguntungkan.

Pegawai non PNS pada Disdukcapil Kabupaten Kebumen memiliki loyalitas yang tinggi terhadap Disdukcapil Kabupaten Kebumen. Pegawai non PNS setiap tahun memperbaharui masa kerja, menunjukkan bahwa pegawai Loyal terhadap Disdukcapil Kabupaten. Menurut observasi secara langsung melalui wawancara pegawai Non PNS tetap bertahan di Disdukcapil Kabupaten Kebumen tidak terbatas pada harapan untuk menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) melainkan beberapa faktor. Pegawai pada Disdukcapil Kabupaten Kebumen terus bertahan dan loyal terhadap Instansi karena beberapa faktor, antara lain iklim organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi.

Salah satu variabel yang di duga berpengaruh terhadap loyalitas pegawai yaitu iklim organisasi. Menurut Robbins (2007:716) iklim organisasi adalah istilah yang dipakai untuk memuat rangkaian variabel perilaku yang mengacu pada nilai, kepercayaan, dan prinsip pokok yang berperan sebagai dasar bagi sistem manajemen organisasi. Iklim organisasi yang sejuk dan harmonis dapat membuat karyawan lebih mudah untuk melakukan penyesuaian dengan perubahan-perubahan yang terjadi pada instansi. Iklim organisasi merupakan pandangan pegawai secara individu ataupun kelompok mengenai apa yang terjadi di lingkungan internal dan eksternal instansi.

Iklim organisasi dapat berpengaruh terhadap sikap maupun pandangan pegawai, seperti kondusif dan nyaman yang dirasakan oleh pegawai dapat menimbulkan kepercayaan sehingga karyawan ingin memberikan yang terbaik bagi instansi. Iklim organisasi yang kondusif memberikan pengaruh positif terhadap keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya, dengan tercapainya tujuan organisasi maka pegawai akan memiliki rasa loyal yang tinggi terhadap instansi

Iklim organisasi yang terbangun pada Disdukcapil Kabupaten Kebumen tercermin pada perilaku pegawai yang memiliki rasa kekeluargaan dengan membantu pegawai yang lain apabila terdapat pekerjaan yang menumpuk. Selain itu, keterbukaan juga menjadi faktor yang menunjang iklim organisasi yang diwujudkan dengan pembicaraan secara terbuka oleh pegawai jika menghadapi kendala-kendala dalam melakukan pekerjaan. Iklim organisasi tersebut membuat pegawai lebih loyal terhadap instansi pekerjaan. Menurut Rahmah dan Ranu (2013) bahwa semakin baik iklim organisasi suatu instansi maka loyalitas karyawan juga semakin tinggi, sehingga iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap loyalitas pegawai yaitu kepemimpinan, menurut Siagian

(2014) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang saat menjabat sebagai pimpinan organisasi tertentu dalam mempengaruhi orang lain, khususnya bawahannya. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan supaya mereka mampu bertindak dan berfikir sesuai dengan arahan tertentu supaya tujuan dapat tercapai dengan mudah. Sikap kepemimpinan yang tegas dalam menyampaikan hal-hal yang menyangkut dalam pelaksanaan tugas akan dapat memotivasi pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.

Sikap dan gaya kepemimpinan di Disdukcapil Kebumen menunjukkan adanya interaksi yang baik antara pemimpin dengan bawahan karena setiap pemberian tugas kepada bawahan dilakukan secara langsung. Pemimpin memberikan arahan-arahan mengenai tugas yang diberikan sehingga pegawai memiliki pemahaman yang baik mengenai tugas yang diberikan. Selain itu, pemimpin juga melakukan pengawasan dengan baik lebih mengenal pegawai pada instansi sehingga tidak terjadi adanya kesenjangan antara pemimpin dengan pegawai. Loyalitas pegawai juga semakin tinggi karena karyawan mendapatkan dukungan dan perhatian dari pimpinan sehingga memiliki rasa nyaman dalam bekerja.

Variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap loyalitas pegawai yaitu kompensasi. Menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pegawai perlu mendapatkan perlakuan yang adil, layak, sehat, dalam pemberian kompensasi sehingga menimbulkan rasa betah dalam melaksanakan tugas.

Pegawai yang memperoleh kompensasi adil dan layak akan melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga tujuan instansi akan terpenuhi. Pada Disdukcapil Kabupaten Kebumen pemenuhan kompensasi pegawai dalam bentuk gaji pokok yang mengikuti UMK (Upah Minimum Kabupaten) menunjukkan bahwa karyawan mendapatkan hasil yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan. Pekerjaan di luar kantor juga mendapatkan kompensasi berupa uang jalan dan uang makan sehingga pegawai lebih memiliki semangat dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai akan loyal terhadap instansi yang dapat berjalan dengan baik, semakin baik instansi dalam memberikan kompensasi terhadap karyawan maka loyalitas karyawan akan semakin tinggi (Heryati, 2016).

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian ini yaitu ‘Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Pegawai Disdukcapil Kabupaten Kebumen’

LANDASAN TEORI

Loyalitas Pegawai

Menurut Siagian (2014) loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan. Loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan,

pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan seseorang kepada organisasi tempat bekerja, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Dengan demikian, loyalitas sebagai kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain yang disebabkan adanya kesesuaian situasi dan kondisi perusahaan dengan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Hasibuan (2017) loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan, dan organisasi. Kesetiaan tersebut tercermin oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Secara umum dapat berupa sikap dan mental karyawan yang ditujukan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut menuju maju atau mundur. Sikap mempunyai sisi mental yang mempengaruhi individu dalam memberikan reaksi terhadap stimulus mengenai dirinya yang diperoleh dari pengalaman masing-masing individu, karyawan yang memiliki loyalitas tinggi tentu akan memiliki sikap kerja yang positif.

Secara umum, loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur penilaian untuk mengidentifikasi kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi yang mencerminkan kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi. Loyalitas ditunjukkan karyawan dengan mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin, jujur dalam bekerja. Sikap karyawan yang paling utama sebagai karyawan adalah loyal pada perusahaan, diantaranya, tercipta suasana yang menyenangkan dan mendukung di tempat kerja, menjaga citra perusahaan, dan kesediaan bekerja dalam waktu yang panjang.

Indikator Loyalitas pada penelitian ini menurut Marpaung (2012) adalah sebagai berikut:

1. Tetap di organisasi.
2. Mengetahui organisasi.
3. Kebanggaan sebagai pegawai.
4. Disiplin jam kerja.

Iklim Organisasi

Menurut Wirawan (2009) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individu atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dalam lingkungan internal organisasi secara rutin. Hal tersebut akan mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi baik secara kinerja ataupun anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan yang relatif dari organisasi dan dialami oleh anggotanya, hal itu memiliki efek pada perilaku serta bagaimana organisasi tersebut berfungsi baik.

Menurut Subawa dan Surya (2017) iklim Organisasi sebagai persepsi seseorang terkait aspek pekerjaan dan nilai-nilai organisasinya, dengan demikian

dinyatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu persepsi masing-masing individu mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang mempengaruhi seseorang dalam pekerjaan.

Indikator Iklim Organisasi menurut Wirawan (2009) sebagai berikut:

1. *Responsibility*.
2. *Identity*.
3. *Warmth*.
4. *Support*.
5. *Conflict*.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek yang penting di dalam organisasi, karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan secara harfiah berasal dari kata pemimpin, yang mengandung arti mengarahkan, membina, mengatur, menuntun, dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin memerlukan kesamaan tujuan dari anggota yang dipimpin.

Menurut Yamin dan Maisah (2010:74) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol anggota yang bertanggung jawab supaya semua bagian pekerjaan di koordinasikan demi mencapai tujuan. Dengan demikian pemimpin harus dapat memahami dan membantu mengembangkan bawahan.

Secara umum, kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya dengan teknik yang kepemimpinan dalam menciptakan situasi sehingga orang yang dipimpin memiliki kesadaran untuk melakukan apa yang dikehendaki. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan kondisi organisasi.

Indikator kepemimpinan menurut Yukl (2012) sebagai berikut:

1. Pelaksana Tugas.
2. Memberi Dukungan.
3. Mengutamakan Hasil.
4. Memberi Petunjuk.

Kompensasi

Menurut Nawawi (2005) kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

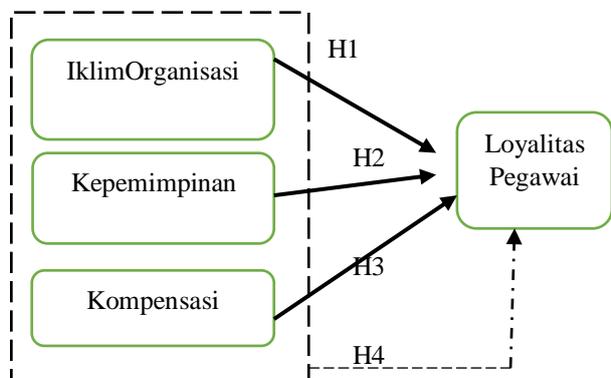
Menurut Sastrohadiwiryo (2002) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan Kompensasi adalah penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Ivancevich Dalam Hadi (2014) indikator kompensasi terdiri dari:

1. Memadai
2. Keadilan.
3. Seimbang.
4. Biaya yang Efektif.
5. Terjamin.
6. Perangsang Kerja.
7. Kepantasan.

Gambar 1
Metode Empiris



HIPOTESIS PENELITIAN

- H₁** : Iklim organisasi berpengaruh terhadap loyalitas pegawai non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen
- H₂**: Kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas pegawai non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen
- H₃**: Kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas pegawai non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen
- H₄**: Iklim organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh secara simultan loyalitas terhadap pegawai non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.

METODE

Sugiyono (2014) mendefinisikan objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulannya. Lingkup objek penelitian yang ditetapkan penulis sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti adalah mengenai Iklim organisasi, kepemimpinan, kompensasi dan loyalitas pegawai.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah Pegawai Non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen berjumlah 42 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan 42 responden.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Deskriptif, Uji Instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas), analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis (uji t parsial, uji F simultan, koefisien determinasi) menggunakan program SPSS.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linier berganda. Persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y_{PBV} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

- Y = Loyalitas Pegawai
 a = Konstanta
 X₁ = Iklim Organisasi
 X₂ = Kepemimpinan
 X₃ = Kompensasi
 b₁ = Koefesien variabel X₁
 b₂ = Koefesien variabel X₂
 b₃ = Koefesien variabel X₃
 e = Standar *error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Disdukcapil Kabupaten Kebumen

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 20 Tahun 2011 tentang Perubahan kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Kebumen Nomor 13 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah tanggung jawab kepada Bupati Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang kependudukan dan pencatatan sipil dan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagaimana disajikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Prosentase
Laki-laki	26	62%
Perempuan	16	38%
Jumlah	42	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa responden paling banyak adalah laki-laki sejumlah 26 orang atau 62% dan responden perempuan sejumlah 16 orang atau 38% dari total 42 responden.

Tabel 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Prosentase
20 – 25 tahun	9	21%
26 – 30 tahun	21	50%
31 – 35 tahun	10	24%
36 – 40 tahun	1	2,5%
41 – 45 tahun	1	2,5%
Jumlah	42	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa responden paling banyak usia 26 sampai dengan 30 tahun yaitu 21 orang atau sebesar 50%. Responden dengan usia 31 sampai dengan 35 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 24%. Responden dengan usia 20 tahun sampai dengan 25 tahun sebanyak 9 orang atau 21%. Responden dengan usia 36 tahun sampai dengan 40 tahun dan 41 tahun sampai dengan 45 tahun masing-masing sebanyak 1 orang atau 2,5%.

Tabel 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Responden	Prosentase
SMA / Sederajat	13	31%
D3	11	26%
S1	18	43%
Jumlah	42	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 13 orang atau sebesar 31%. Responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 11 orang atau sebesar 26%. Responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 18 orang atau sebesar 43%.

Tabel 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Responden	Prosentase
1 – 3 tahun	15	36%
4 – 6 tahun	22	52%
7 – 9 tahun	3	7%
>9 tahun	2	5%
Jumlah	42	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa responden dengan masa kerja 1 sampai dengan 3 tahun sebanyak 15 orang atau 36%. Responden dengan masa kerja 4 sampai dengan 6 tahun sebanyak 22 orang atau 52%. Responden

dengan masa kerja 7 sampai 9 tahun sebanyak 3 orang atau 7%. Responden dengan masa kerja di atas 9 tahun sebanyak 2 orang atau 5%.

UJI INSTRUMEN

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah butir-butir pernyataan dalam kuesioner cukup valid sebagai instrumen penelitian dengan ketentuan jika hasil r hitungnya lebih besar dari r tabel dan $\alpha < 0,05$ maka dinyatakan valid. Nilai r tabel pada derajat kebebasan (df) = $n-2$ didapat $df = 42-2 = 40$, diperoleh nilai r tabel = 0,3044. Berikut pada tabel 5 disajikan hasil uji validitas untuk variabel Iklim organisasi:

Tabel.5

Hasil Pengujian Validitas Iklim Organisasi

Butir	r hitung	r tabel	Batas Sig	Nilai Sig	Ket
1	0,835	0,3044	0,05	0,000	Valid
2	0,748	0,3044	0,05	0,000	Valid
3	0,696	0,3044	0,05	0,000	Valid
4	0,805	0,3044	0,05	0,000	Valid
5	0,805	0,3044	0,05	0,000	Valid

Sumber: Olah Data SPSS, 2020.

Berdasarkan pengujian validitas dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga kedelapan item butir pernyataan variabel iklim organisasi pada kuesioner adalah **valid**.

Tabel.6

Hasil Pengujian Validitas Kepemimpinan

Butir	r hitung	r tabel	Batas Sig	Nilai Si	Ket
1	0,839	0,3044	0,05	0,000	Valid
2	0,820	0,3044	0,05	0,000	Valid
3	0,917	0,3044	0,05	0,000	Valid
4	0,896	0,3044	0,05	0,000	Valid

Sumber: Olah Data SPSS, 2020.

Berdasarkan pengujian validitas dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga kedelapan item butir pernyataan variabel kepemimpinan pada kuesioner adalah **valid**.

Tabel .7

Hasil Pengujian Validitas Kompensasi

Butir	r hitung	r tabel	Batas Sig	Nilai Sig	Ket
1	0,830	0,3044	0,05	0,000	Valid
2	0,666	0,3044	0,05	0,000	Valid
3	0,594	0,3044	0,05	0,010	Valid
4	0,806	0,3044	0,05	0,000	Valid
5	0,721	0,3044	0,05	0,000	Valid
6	0,700	0,3044	0,05	0,000	Valid
7	0,808	0,3044	0,05	0,000	Valid

Sumber: Olah Data SPSS, 2020.

Berdasarkan pengujian validitas dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga kedelapan item butir pernyataan variabel kompensasi pada kuesioner adalah valid.

Tabel.8
Hasil Pengujian Validitas Loyalitas Pegawai

Butir	r hitung	r tabel	Batas Sig	Nilai Sig	Ket
1	0,668	0,3044	0,05	0,000	Valid
2	0,798	0,3044	0,05	0,000	Valid
3	0,839	0,3044	0,05	0,000	Valid
4	0,835	0,3044	0,05	0,000	Valid

Sumber: Olah Data SPSS, 2020.

Berdasarkan pengujian validitas dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga kelima item butir pernyataan variabel loyalitas pegawai pada kuesioner adalah valid.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama.

Kriteria pengujian uji reliabilitas (Ghozali : 2018) :

- Jika α cronbach $> 0,60$ atau 60%, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- Jika α cronbach $< 0,60$ atau 60%, maka variabel tersebut tidak reliabel.

Hasil uji realibilitas pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel.9
Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel

Variabel	cronbach's alpha	Batas Penerimaan	Ket
Iklim Organisasi	0,811	0,60	Reliabel
Kepemimpinan	0,883	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,855	0,60	Reliabel
Loyalitas Pegawai	0,765	0,60	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS, 2020.

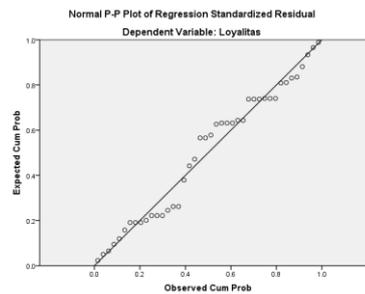
Berdasarkan Tabel 9 hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena nilai cronbach's alpha lebih dari 0,60

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Ghozali (2018:161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal sebagai pemenuhan bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik Normal P-Plot berikut:

Gambar 2
Grafik Normal P-Plot



Sumber : Olah Data SPSS, 2020.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan normal P-Plot diketahui bahwa data terdistribusi normal, hal tersebut dilihat dari plot-plot yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2018:107). Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel.10
Output Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.620	.684		
Ikim_Organisasi	.265	.092	.220	4.539
Kepemimpinan	.336	.075	.446	2.244
Kompensasi	.144	.063	.255	3.920

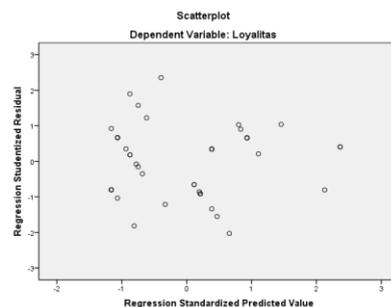
Sumber: Olah Data SPSS, 2020.

Berdasarkan Tabel 10 tidak terjadi gejala multikolinieritas pada penelitian ini dengan melihat nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 .

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:137). Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan grafik Scatter Plot:

Gambar 3
Scatter Plot



Sumber: Olah Data SPSS, 2020.

Berdasarkan Gambar IV-2 diketahui bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi adanya heteroskedastisitas,

karena plot tersebar dibawah dan diatas sumbu Y serta tidak membentuk suatu pola apapun

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut ini merupakan hasil analisis regresi linier berganda untuk penelitian ini:

Tabel.11

Output Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients			
	Std.			
	B	Error	t	Sig.
1 (Constant)	1.620	.684	2.370	.023
Iklim Organisasi	.265	.092	2.891	.006
Kepemimpinan	.336	.075	4.458	.000
Kompensasi	.144	.063	2.278	.028

Sumber: Olah Data SPSS, 2020.

Berdasarkan Tabel 11 persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,620 + 0,265 X_1 + 0,336 X_2 + 0,144 X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut maka:

- Konstata 1,620 yang dihasilkan berdasarkan hasil uji linier berganda pada penelitian ini adalah sebesar 1,620 menunjukkan bahwa apabila tidak terdapat iklim organisasi, kepemimpinan dan kompensasi maka nilai loyalitas pegawai dalam model persamaan ini adalah 1,620.
- Koefisien iklim organisasi sebesar 0,265. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap variabel iklim organisasi naik sebesar 1, maka nilai loyalitas pegawai akan naik sebesar 0,265 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ($X_2, X_3 = 0$).
- Koefisien kepemimpinan sebesar 0,336. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap variabel kepemimpinan naik sebesar 1, maka nilai loyalitas pegawai akan naik sebesar 0,336 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ($X_1, X_3 = 0$).
- Koefisien kompensasi sebesar 0,144. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap variabel kompensasi naik sebesar 1, maka nilai loyalitas pegawai akan naik sebesar 0,144 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap ($X_1, X_2 = 0$).

UJI HIPOTESIS

Uji t Parsial

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari mana masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini hasil yang diperoleh untuk mengetahui uji t sebagai berikut:

Tabel.12

Output Uji t Parsial

Model	Unstandardized Coefficients			
	Std.			
	B	Error	t	Sig.
1 (Constant)	1.620	.684	2.370	.023
Ikim_Organisasi	.265	.092	2.891	.006
Kepemimpinan	.336	.075	4.458	.000
Kompensasi	.144	.063	2.278	.028

Sumber: Olah Data SPSS, 2020.

Berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Variabel Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai. Hasil uji t pada Tabel 12 menunjukkan nilai signifikansi $0.006 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,891 > t_{tabel} 2,02439$. Hasil ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas **H1 = diterima**.
- Variabel Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai. Hasil uji t pada Tabel 12 menunjukkan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,458 > t_{tabel} 2,02439$. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas **H2 = diterima**.
- Variabel Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai. Hasil uji t pada Tabel 12 menunjukkan nilai signifikansi $0.028 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,278 > t_{tabel} 2,02439$. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas **H3 = diterima**.

Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan di dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Apabila tingkat signifikansi (Sig.F) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut hasil pengujian uji statistik F:

Tabel.13

Output Uji Statistik F

Model		Sum of Squares		Mean Square	F	Sig.
		df	Square	F		
1	Regression	93.074	3	31.025	84.228	.000 ^a
	Residual	13.997	38	.368		
	Total	107.071	41			

Sumber: Olah Data SPSS, 2020.

Berdasarkan Tabel 13 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dikarenakan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 84,228 > F_{tabel} 2,62$. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa H4 terdapat pengaruh simultan iklim organisasi, kepemimpinan dan kompensasi terhadap loyalitas **Diterima**.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2018: 97). Kontribusi variabel lingkungan kerja non fisik, kecerdasan emosional, dan *self efficacy* terhadap kinerja sebagai berikut:

Tabel.14

Output Koefisien Determinasi

Model	R		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	R	Square		
1	.932 ^a	.869	.859	.60691

Sumber: Olah Data SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel 14 dapat diketahui bahwa nilai adjuster R square sebesar 0,859 atau sebesar 85,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi, kepemimpinan dan kompensasi terhadap loyalitas berpengaruh sebesar 85,9%, sedangkan sisanya 14,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Iklim Organisasi

Hasil uji t parsial menunjukkan nilai signifikansi $0.006 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,891 > t_{tabel} 2,02439$. Hasil ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas pegawai non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardiyansah (2017) bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai.

Menurut Subawa dan Surya (2017) iklim organisasi sebagai persepsi seseorang terkait aspek pekerjaan dan nilai-nilai organisasinya, dengan demikian dinyatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu persepsi masing-masing individu mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang mempengaruhi seseorang dalam pekerjaan. Iklim Organisasi terkait erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat tercipta hubungan dan kerja sama yang harmonis diantara seluruh anggota organisasi.

Keterkaitan antara pegawai di Disdukcapil Kabupaten Kebumen sebagai rekan kerja yang saling mendukung dalam bekerja dan pembagian tugas diberikan sesuai dengan peran masing-masing pegawai sehingga memperoleh rasa iklim organisasinya baik maka akan berdampak terhadap loyalitas karyawan. Semakin baik iklim organisasi maka loyalitas karyawan yang ditunjukkan juga semakin baik

Kepemimpinan

Hasil uji t parsial menunjukkan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,458 > t_{tabel} 2,02439$. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas pegawai non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kitriawati *et al* (2017) bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai.

Menurut Yamin dan Maisah (2010:74) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol anggota yang bertanggung jawab supaya semua bagian pekerjaan di koordinasi demi mencapai tujuan. Dengan demikian pemimpin harus dapat memahami dan membantu mengembangkan bawahan.

Kepemimpinan pada Disdukcapil Kabupaten Kebumen merupakan faktor yang dapat menunjang keberlangsungan organisasi, semakin baik pimpinan organisasi dalam memimpin maka tujuan yang diharapkan akan dapat tercapai serta dapat memotivasi karyawan

untuk lebih baik dalam bekerja sehingga menimbulkan loyalitas kepada organisasi. Semakin baik kepemimpinan pada suatu organisasi maka loyalitas pegawai terhadap organisasi juga semakin baik.

Kompensasi

Hasil uji t parsial menunjukkan nilai signifikansi $0.028 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,278 > t_{tabel} 2,02439$. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas pegawai non PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari dan Sintaasih (2019) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai.

Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kompensasi adalah salah satu elemen penting yang memotivasi karyawan melakukan pekerjaan, dengan pemberian kompensasi yang merata maka karyawan akan meningkatkan kinerja serta loyalitas terhadap perusahaan. Pada Disdukcapil Kabupaten Kebumen pemberian kompensasi kepada pegawai diberikan secara merata sesuai dengan UMK kabupaten, selain itu pemberian dinas luar untuk pegawai yang bekerja diluar kantor juga diberikan. Hal tersebut menunjukkan semakin baik kompensasi yang diberikan organisasi maka loyalitas pegawai terhadap organisasi juga meningkat.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel iklim organisasi diukur menggunakan uji t parsial menunjukkan hasil berpengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai.
2. Variabel kepemimpinan diukur menggunakan uji t parsial menunjukkan hasil berpengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai.
3. Variabel kompensasi diukur menggunakan uji t parsial menunjukkan hasil berpengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai.
4. Variabel iklim organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas pegawai berdasarkan hasil yang diperoleh

dari uji F. Pengaruh koefisien determinasi sebesar 85,9%

Saran

Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel iklim organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap loyalitas pegawai sehingga Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen dapat memaksimalkan tiga variabel tersebut untuk meningkatkan loyalitas. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen dapat meningkatkan iklim organisasi dengan menjaga hubungan antar pegawai dan ketersediaan sarana untuk bekerja yang memadai, menjaga hubungan antara atasan dan bawahan pada organisasi dapat lebih baik untuk meningkatkan loyalitas. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen dapat lebih menghargai pegawai dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan untuk melakukan penelitian lanjutan khususnya di bidang kajian yang sama dengan menambahkan variabel penelitian lain yang dapat berpengaruh terhadap loyalitas pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Gujarati, Damodar. 2003. *Ekonomimetrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Penelitian Research*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Harjana, Andre. 2006. "Iklim Organisasi Lingkungan Kerja Manusiawi". *Jurnal Ilmu Komunikasi*. Vol 3. No 1. Hal: 1-36.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 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". *E-Journal Management*. Vol 3. No 3. Hal: 624-643.
- Heryati, Agustina. 2016. "Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Department Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang". *Jurnal ISSN*. Vol 1. No 2. Hal: 16-26.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L.J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Penelitian Terapan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rahmah, Aisyatur dan meyilia Elizabeth Ranu. 2013. "Peran Budaya Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Loyaitas Pegawai Bagian Umum Sekertariat Daerah Kabupaten Lamongan". *Jurnal Administrasi Perkantoran*. Vol 1 No 3. Hal 13-20.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan; Dari Teori ke Pabrik*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. 2007. *Perilaku organisasi, Edisi Kesepuluh (Terjemahan)*. Jakarta: Indeks.
- Santoso, Singgih. 2009. *Panduan Lengkap Menguasai Statistik dengan SPSS*. Jakarta: PT elex Media Komputerindo.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryono, Soswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saydam, Gouzali. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kresna Prima Persada.
- Siagian, Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan ke-4)*. Bandung: Refika Aditama.

- Soegandhi, dkk. 2013. "Pengaruh Kepuasan *Kerja* dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim". *Agora*. Vol 1. No 1. Hal:1-12.
- Subawa, Ika dan Surya, Ibk. 2017. "Pengaruh Iklim Organisasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA 1 Gianyar". *E-Journal Manajemen Unud*. Vol 6. No 4. Hal: 1962-1990.
- Sutrisno, H. 2004. *Metodologi Research*. Jilid 3. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. 2009. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yamin, Martins dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja*. Jakarta: Persada Press.
- Yukl, Gary. 2012. *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7)*. Jakarta: Indeks.