

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI CLAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
DEMOKRATIS TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI PURWA CARAKA MUSIC  
STUDIO CABANG UJUNG BERUNG BANDUNG**

***THE EFFECT OF CLAN ORGANIZATIONAL CULTURE AND DEMOCRATIC LEADERSHIP  
ON EMPLOYEE LOYALTY IN PURWA CARAKA MUSIC STUDIO CABANG UJUNG  
BERUNG BANDUNG***

Amalia Nurhadi Zahrah<sup>1</sup>, Mahendra Fakhri, S. E., M.B.A<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

<sup>2</sup>Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

<sup>1</sup>amalianurzahrah@gmail.com, <sup>2</sup>mahendrafakhri@telkomuniversity.ac.id

---

**Abstrak**

Loyalitas menjadi hal yang sangat penting karena dapat mendukung pekerjaan pegawai terhadap organisasi dengan mengorbankan kepentingan pribadinya untuk menunjang pencapaian efektivitas dan efisiensi organisasi yang berpengaruh terhadap kemajuan organisasi (Rachmadani, 2015). Pentingnya budaya organisasi ada baiknya menjadi perhatian, sebab budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan tingkat kesuksesan sebuah organisasi. Gaya kepemimpinan yang diadopsi oleh Purwa Caraka Music Studio cabang Ujung Berung Bandung adalah gaya kepemimpinan demokratis. Kepemimpinan dengan budaya organisasi memiliki hubungan yang sangat erat. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi clan dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas karyawan di Purwa Caraka Music Studio cabang Ujung Berung Bandung. Hipotesis penelitian dirumuskan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi Clan dan Gaya Kepemimpinan Demokratis secara simultan maupun parsial terhadap Loyalitas Karyawan di Purwa Caraka Music Studio cabang Ujung Berung Bandung. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis tujuan penelitian deskriptif dan kausal. Jumlah sampel yang dilakukan untuk penelitian ini merupakan keseluruhan populasi atau seluruh karyawan di Purwa Caraka Music Studio cabang Ujung Berung Bandung yang berjumlah 30 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa Budaya Organisasi Clan dan Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan baik secara parsial maupun simultan. Untuk meningkatkan Loyalitas, diharapkan karyawan tidak menuntut imbalan dalam mengikuti kegiatan.

**Kata kunci: Budaya Organisasi Clan, Gaya Kepemimpinan Demokratis, Loyalitas Karyawan**

---

**Abstract**

*Loyalty is very important because it can support the work of employees of the organization by sacrificing their personal interests to support the achievement of organizational effectiveness and efficiency that affect the progress of the organization (Rachmadani, 2015). The importance of organizational culture is a good concern, because organizational culture is one of the important factors in determining the success rate of an organization. The leadership style adopted by Purwa Caraka Music Studio in the Ujung Berung branch of Bandung is a democratic leadership style. Leadership with organizational culture has a very close relationship. This research was conducted with the aim to determine the effect of clan organizational culture and democratic leadership style on employee loyalty at the Ujung Berung Caraka Music Studio Bandung branch. The research hypothesis is formulated, namely there is a significant effect of Clan Organizational Culture and the Style of Democratic Leadership simultaneously or partially towards Employee Loyalty at Purwa Caraka Music Studio, Ujung Berung Bandung branch. The method used in this study is a quantitative method with a type of descriptive and causal research objectives. The number of samples taken for this study is the total population or all employees at*

*Purwa Caraka Music Studio in the Ujung Berung Bandung branch, which numbered 30 people. The analysis technique used is multiple linear regression analysis.*

*The results of the study stated that the Clan Organizational Culture and Democratic Leadership Style had a significant effect on Employee Loyalty both partially and simultaneously. To increase Loyalty, it is expected that employees do not demand compensation in participating in activities*

**Keywords:** *Clan Organizational Culture, Democratic Leadership Style, Employee Loyalty*

---

## 1. Pendahuluan

Loyalitas menjadi hal yang sangat penting karena dapat mendukung pekerjaan pegawai terhadap organisasi dengan mengorbankan kepentingan pribadinya untuk menunjang pencapaian efektivitas dan efisiensi organisasi yang berpengaruh terhadap kemajuan organisasi (Rachmadani, 2015). Pegawai yang loyal akan memberikan pengaruh yang positif, antara lain pegawai akan memiliki kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan, kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah terbukti dalam urutan *Human Development Indeks* Indonesia berada pada organisasi tersebut. Sifat tersebut kita kenal dengan budaya organisasi atau *organization culture*. Pentingnya budaya organisasi ada baiknya menjadi perhatian, sebab budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan tingkat kesuksesan sebuah organisasi.

Gaya kepemimpinan yang diadopsi oleh Purwa Caraka Music Studio cabang Ujung Berung Bandung adalah gaya kepemimpinan demokratis. Kepemimpinan dengan budaya organisasi memiliki hubungan yang sangat erat. Kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan dua aspek yang saling bergantung, sebab setiap aspek dari kepemimpinan akhirnya membentuk budaya organisasi. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat pada sebuah organisasi akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta hubungan yang harmonis antara karyawan dengan atasan dan antara karyawan dengan karyawan lainnya. Keadaan di atas apabila dipertahankan secara terus-menerus tentunya akan menjadi budaya yang baik serta mampu meningkatkan tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasi. Hal ini terlihat dari rendahnya *turnover* karyawan di Purwa Caraka Music Studio. Selama berdirinya Purwa Caraka Music Studio yaitu pada tahun 2005, dapat dipastikan hanya 2 (dua) dari 30 (tiga puluh) anggota yang terdiri dari karyawan dan pemusik yang melakukan *turnover*. Rendahnya *turnover* di Purwa Caraka Music Studio mengindikasikan tingginya loyalitas anggota. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi clan dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas karyawan di Purwa Caraka Music Studio cabang Ujung Berung Bandung.

## 2. Dasar Teori dan Metodologi

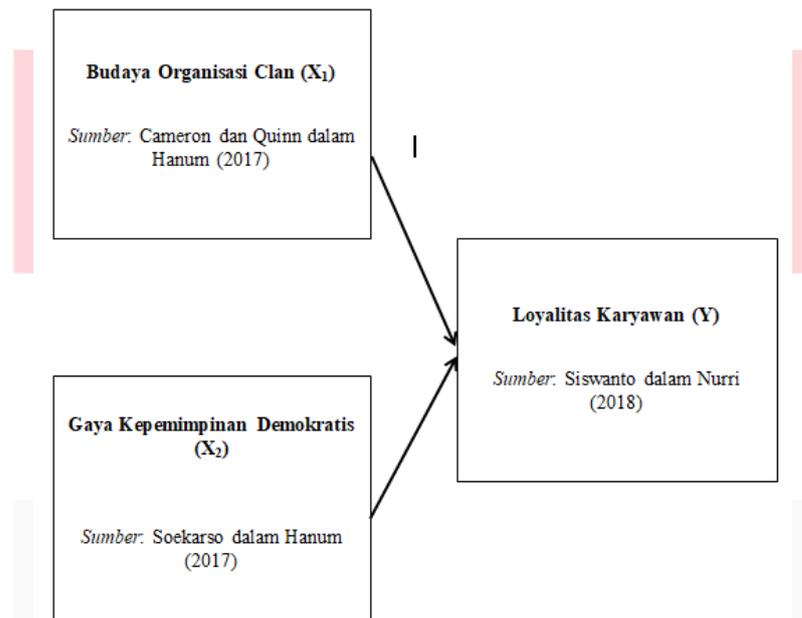
Budaya organisasi merupakan norma-norma, nilai, asumsi, kepercayaan, kebiasaan yang dibuat dalam suatu organisasi dan disetujui oleh semua anggota organisasi sebagai pedoman atau acuan dalam organisasi dalam melakukan aktivitasnya baik yang diperuntukkan bagi pegawai maupun untuk kepentingan orang lain. Cameron dan Quinn dalam Hanum (2017) membagi budaya organisasi menjadi empat dimensi, yaitu Budaya Clan, Budaya *Adhocracy*, Budaya *Hierarchy*, dan Budaya *Market*.

Gaya Kepemimpinan Demokratis yaitu berasumsi bahwa para anggota organisasi yang ambil bagian pribadi dalam proses pengambilan keputusan akan lebih memungkinkan akibat mempunyai komitmen yang jauh lebih besar pada sasaran dan tujuan organisasi. Di bawah kepemimpinan demokratis pasti terdapat disiplin kerja dan ketepatan kerja yang jauh lebih tinggi daripada kedua tipe kepemimpinan lainnya.

Loyalitas kerja pada karyawan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan, yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi perusahaan tersebut. Aspek-aspek loyalitas kerja menurut Siswanto dalam Nurri (2018) adalah Taat pada peraturan, Kemauan untuk bekerjasama, Rasa memiliki, Hubungan antar pribadi, dan Kesukaan terhadap pekerjaan.

Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Loyalitas. Apabila suatu perusahaan menerapkan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang sesuai oleh karyawan dan dapat di implementasikannya dengan mudah, maka didalam perusahaan tersebut akan tercipta pula loyalitas karyawan. Keterikatan Karyawan akan mempengaruhi performa organisasi secara positif ketika keterikatan karyawan memberikan dampak terhadap karyawan terlebih dahulu. Oleh karena itu, keterikatan karyawan dianggap sebagai sesuatu yang dapat memberikan perubahan pada individu, tim dan organisasi.

Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat pada Gambar 1 sebagai berikut:



**Gambar 1 Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian yaitu: “Terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi Clan dan Gaya Kepemimpinan Demokratis secara simultan maupun parsial terhadap Loyalitas Karyawan di Purwa Caraka Music Studio cabang Ujung Berung Bandung”.

### 3. Metodologi Penelitian

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis tujuan penelitian deskriptif dan kausal karena dalam proses penelitian penulis melakukan analisa dan tinjauan pustaka terhadap penelitian-penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya yang membahas tentang loyalitas karyawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan bentuk hubungan kausal. Menurut Sugiyono (2015:35) metode deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2015:59) hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal. Skala instrumental yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert (rentang 1 sampai 5). Jumlah sampel yang dilakukan untuk penelitian ini merupakan keseluruhan populasi atau seluruh karyawan di Purwa Caraka Music Studio cabang Ujung Berung Bandung yang berjumlah 30 orang. Sumber data diperoleh dari data primer dan data sekunder Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

#### 4. Hasil Analisis dan Pembahasan

##### 4.1 Hasil Analisis

Hasil analisis dari penelitian ini menyatakan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki; mayoritas responden berusia 20 hingga 25 tahun; dan mayoritas responden sudah bekerja di Purwa Caraka Music Studio Cabang Ujung Berung Bandung selama lebih dari 3 tahun.

Berdasarkan hasil pengolahan skor total untuk variabel Budaya Organisasi Clan adalah 1691 atau 75,2%. Dengan demikian variabel Budaya Organisasi Clan berada pada kategori Baik. Skor total untuk variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis adalah 1387 atau 61,6%. Dengan demikian variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis berada pada kategori cukup baik. Skor total untuk variabel Loyalitas Karyawan adalah 1742 atau 77,4%. Dengan demikian variabel Loyalitas Karyawan berada pada kategori Baik.

Untuk melihat pengaruh Budaya Organisasi Clan ( $X_1$ ) dan Gaya Kepemimpinan Demokratis ( $X_2$ ) terhadap Loyalitas Karyawan ( $Y$ ) di Purwa Caraka Music Studio cabang Ujung Berung Bandung digunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

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

Hasil pengolahan *software SPSS 23.0* untuk analisis regresi berganda disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 1 Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations
	B	Std. Error	Beta			Zero-order
1 (Constant)	,182	,303		,601	,553	
Budaya Organisasi Clan ( $X_1$ )	,576	,145	,574	3,982	,000	,801
Gaya Kepemimpinan Demokratis ( $X_2$ )	,330	,143	,333	2,308	,029	,725

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,182 + 0,576 X_1 + 0,330 X_2 + e$$

- Nilai konstanta sebesar 0,182, artinya jika variabel Loyalitas Karyawan ( $Y$ ) di Purwa Caraka Music Studio cabang Ujung Berung Bandung tidak dipengaruhi oleh kedua variabel bebasnya yaitu Budaya Organisasi Clan ( $X_1$ ) dan Gaya Kepemimpinan Demokratis ( $X_2$ ), maka besarnya rata-rata Loyalitas Karyawan ( $Y$ ) di Purwa Caraka Music Studio cabang Ujung Berung Bandung akan bernilai 0,182.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi Clan ( $X_1$ ) sebesar 0,576 dengan arah positif, artinya jika variabel Budaya Organisasi Clan ( $X_1$ ) meningkat sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkat pula Loyalitas Karyawan ( $Y$ ) di Purwa Caraka Music Studio cabang Ujung Berung Bandung sebesar 0,576.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis ( $X_2$ ) sebesar 0,330 dengan arah positif, artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis ( $X_2$ ) meningkat sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkat pula Loyalitas Karyawan ( $Y$ ) di Purwa Caraka Music Studio cabang Ujung Berung Bandung sebesar 0,330.

Untuk mengetahui hubungan secara bersama-sama antara Budaya Organisasi Clan ( $X_1$ ) dan Gaya Kepemimpinan Demokratis ( $X_2$ ) terhadap Loyalitas Karyawan ( $Y$ ) di Purwa Caraka Music Studio cabang Ujung Berung Bandung, digunakan analisis korelasi berganda ( $R$ ).

**Tabel 2 Analisis Koefisien Korelasi Berganda**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,837 <sup>a</sup>	,701	,679	,32043

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Demokratis (X<sub>2</sub>),

Berdasarkan hasil output *software SPSS* di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,837. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara Budaya Organisasi Clan (X<sub>1</sub>) dan Gaya Kepemimpinan Demokratis (X<sub>2</sub>) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) di Purwa Caraka Music Studio cabang Ujung Berung Bandung. Besarnya pengaruh Budaya Organisasi Clan (X<sub>1</sub>) dan Gaya Kepemimpinan Demokratis (X<sub>2</sub>) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) di Purwa Caraka Music Studio cabang Ujung Berung Bandung dapat ditunjukkan oleh koefisien determinasi. Budaya Organisasi Clan (X<sub>1</sub>) dan Gaya Kepemimpinan Demokratis (X<sub>2</sub>) memberikan pengaruh sebesar 70,1% terhadap Loyalitas Karyawan (Y) di Purwa Caraka Music Studio cabang Ujung Berung Bandung.

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya suatu pengaruh dari variabel-variabel bebas secara parsial atas suatu variabel tidak bebas digunakan uji t. berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa:

1. Variabel Budaya Organisasi Clan (X<sub>1</sub>) memiliki nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Karena nilai t hitung (3,982) > t tabel (2,052), maka H<sub>0</sub> ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi Clan (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) di Purwa Caraka Music Studio cabang Ujung Berung Bandung.
2. Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X<sub>2</sub>) memiliki nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Karena nilai t hitung (2,308) > t tabel (2,052), maka H<sub>0</sub> ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) di Purwa Caraka Music Studio cabang Ujung Berung Bandung.

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya suatu pengaruh dari variabel-variabel bebas secara bersama-sama atas suatu variabel tidak bebas digunakan uji F. Hasil uji F berdasarkan pengolahan *SPSS* disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 3 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,510	2	3,255	31,700	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2,772	27	,103		
	Total	9,282	29			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Dari tabel diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar 31,700 dan nilai probabilitas sebesar 0,000. Karena nilai F hitung (31,700) > F tabel (3,354), maka H<sub>0</sub> ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi Clan (X<sub>1</sub>) dan Gaya Kepemimpinan Demokratis (X<sub>2</sub>) secara signifikan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y) di Purwa Caraka Music Studio cabang Ujung Berung Bandung.

#### 4.2 Pembahasan

Berdasarkan perhitungan hasil penelitian menggunakan bantuan *Microsoft Excel*, diperoleh skor total untuk variabel Budaya Organisasi Clan adalah sebesar 1691 atau 75,2%. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Budaya Organisasi Clan berada pada kategori Baik. Dari tiga dimensi pernyataan yang diteliti, skor tertinggi adalah sebesar 82,5% yaitu pada dimensi team work, sedangkan skor terendah

sebesar 69,5% yaitu pada dimensi *Development Other*. Skor total untuk Gaya Kepemimpinan Demokratis adalah sebesar 1387 atau 61,6%. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis berada pada kategori cukup baik. Dari pernyataan yang diteliti, skor tertinggi adalah sebesar 81,3% yaitu pada pernyataan “Tanggung jawab di Purwa Caraka Music Studio dipikul bersama”, sedangkan skor terendah sebesar 46,7% yaitu pada pernyataan “Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan Purwa Caraka Music Studio dilakukan secara wajar”. Skor total untuk Loyalitas Karyawan adalah sebesar 1742 atau 77,4%. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Loyalitas Karyawan berada pada kategori Baik. Dari lima dimensi yang diteliti, skor tertinggi adalah sebesar 83,8% yaitu pada dimensi Taat Pada Peraturan, sedangkan skor terendah sebesar 66,2% yaitu pada dimensi kesukaan terhadap pekerjaan.

Berdasarkan perhitungan hasil penelitian menggunakan bantuan *software SPSS Versi 23.0*, dinyatakan bahwa Budaya Organisasi Clan dan Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan baik secara parsial maupun simultan. Pengujian secara parsial dilakukan dengan membandingkan nilai *t* hitung dengan *t* tabel yang ditentukan. Karena nilai *t* hitung yang diperoleh lebih besar dari *t* tabel, maka terjadi penolakan pada hipotesis nol. Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan dengan membandingkan nilai *F* hitung yang diperoleh dengan *F* tabel yang ditentukan. Karena nilai *F* hitung lebih besar dari *F* tabel, maka terjadi penolakan hipotesis nol. Sehingga kesimpulan yang diperoleh adalah Budaya Organisasi Clan dan Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan di Purwa Caraka Music Studio cabang Ujung Berung Bandung. Besarnya pengaruh yang diberikan oleh Budaya Organisasi Clan dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Loyalitas Karyawan digambarkan melalui koefisien determinasi. Berdasarkan perhitungan, diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,701. Hal ini mengindikasikan bahwa Budaya Organisasi Clan dan Gaya Kepemimpinan Demokratis memberikan pengaruh sebesar 70,1% terhadap Loyalitas Karyawan di Purwa Caraka Music Studio cabang Ujung Berung Bandung. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 39,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## 5. Kesimpulan dan Saran

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Infin Tech Indonesia Jakarta, maka diperoleh kesimpulan bahwa:

- Budaya Organisasi Clan di Purwa Caraka Music Studio cabang Ujung Berung Bandung berada pada kategori baik yaitu sebesar 1691 atau 75,2%.
- Gaya Kepemimpinan Demokratis di Purwa Caraka Music Studio cabang Ujung Berung Bandung berada pada kategori cukup baik yaitu sebesar 1387 atau 61,6%.
- Loyalitas Karyawan di Purwa Caraka Music Studio cabang Ujung Berung Bandung berada pada kategori baik yaitu sebesar Baik
- Berdasarkan pengujian hipotesis, Budaya Organisasi Clan dan Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan baik secara parsial maupun simultan. Koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi Clan dan Gaya Kepemimpinan Demokratis adalah positif, yang menandakan bahwa Budaya Organisasi Clan dan Gaya Kepemimpinan Demokratis dapat meningkatkan Loyalitas Karyawan.

### 5.2 Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan serta kesimpulan yang diperoleh, ada beberapa saran yang diajukan oleh penulis kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini, diantaranya adalah :

- Pada variabel Budaya Organisasi Clan, dimensi *Development Other* memperoleh skor paling kecil. Untuk meningkatkan Budaya Organisasi Clan, diharapkan Purwa Caraka Music Studio cabang Ujung Berung Bandung dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan pengetahuan misalnya dengan memberikan fasilitas pelatihan atau *training*.
- Pada variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis, pernyataan kesembilan memperoleh skor paling kecil. Untuk meningkatkan Gaya Kepemimpinan yang Demokratis, maka disarankan pimpinan

- Purwa Caraka Music Studio lebih baik lagi dalam memberikan tugas ataupun meminta tolong pekerjaan kepada karyawan.
- c. Pada variabel Loyalitas Karyawan, dimensi Kesukaan terhadap pekerjaan memperoleh skor paling kecil. Untuk meningkatkan Loyalitas, diharapkan karyawan tidak menuntut imbalan dalam mengikuti kegiatan.
  - d. Bagi yang akan meneliti mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Loyalitas Karyawan, dapat dilakukan dengan menggunakan variabel penelitian yang belum digunakan dalam penelitian ini, misalnya dengan menambahkan Gaji, kepuasan karyawan, maupun motivasi kerja.
  - e. Kepada peneliti selanjutnya agar menggunakan teknik analisis yang berbeda misalnya menggunakan analisis jalur ataupun SEM.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [2] Cameron, Kim S. dan Robert E. Quinn 2011. *Diagnosing And Changing Organizational Culture. Third Edition. San Fransisco, CA : Jossey - Bass*.
- [3] Darmawan, Deni. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [4] Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- [5] Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [6] Handyaningrat, Suwarno. 2010. *Administrasi Pemerintahan dalam Pembangunan Nasional*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- [7] Hanum, Syarifah. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Budaya Organisasi Clan pada Perusahaan Keluarga (Studi pada PT. Global Avionika Indonesia, Tangerang)*. Skripsi Universitas Telkom.
- [8] Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [9] Husein, Umar. 2012. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [10] Indrawati. 2015. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*, Bandung: Aditama.
- [11] Kadarwati, Budiharjo. 2013. *Metodologi dan Metode Penelitian Eksperimental*. Yogyakarta: Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta Wilayah V.
- [12] Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- [13] Kotler, Philip dan Kevin L. Keller. 2013. *Manajemen Pemasaran, Jilid Kedua*, Jakarta: Erlangga.
- [14] Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- [15] Margareth, M dan Saragih. 2008. *Employee Engagement: Upaya Peningkatan Kinerja Organisasi. Journal Psychology Universitas Kristen Maranatha*, Bandung.
- [16] Pasolong, Harbani. 2015. *Kepemimpinan Birokrasi, Cetakan keempat*. Bandung: Alfabeta.
- [17] Riduwan dan Kuncoro. 2013. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta
- [18] Riduwan dan Sunarto. 2014. *Pengantar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- [19] Rivai, Zainal. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [20] Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kespuluh*. Jakarta : Salemba Empat.
- [21] Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- [22] Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.

- [23] Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2013. *Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education.*
- [24] Rowley, Chris dan Keith Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concepts*, Cetakan Kesatu. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- [25] Safitri, Devi. 2014. Pengaruh Independensi Auditor dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau.*
- [26] Schein, Edgar H. 2004. *Organizational Culture and Leadership, Third Edition, Jossey –Bass Publishers, San Francisco.*
- [27] Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Jakarta: Mandar Maju.
- [28] Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. 2013. *Research Methods for Business.* United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd.
- [29] Siagian, Sondang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Bumi Aksara.
- [30] Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D).* Bandung: Alfabeta.
- [31] Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.