KEPEMIMPINAN VISIONER, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA (UNIKOM)

Visionary Leadership, Work Environment, and Job Satisfaction On Employees Loyalty (Study on Permanent Employees in Indonesian Computer University)

Rifki Rusviandi[1] Umi Narimawati[2]

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,

Universitas Komputer Indonesia

Jl. Dipati Ukur No.112-116, Lebakgede, Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat 40132

dyanumi27@gmail.com[1] rifkirusviandi.rr@gmail.com[2]

Abstrak: *The purpose of this research is to find out the increase of Employee Loyalty through Visionary Leadership, Work Environment, and Job Satisfaction. This study uses multiple regression analysis, descriptive and verification methods. In descriptive analysis used to determine Visionary Leadership, Work Environment, Job Satisfaction, and Employee Loyalty, while in the verification analysis is used to determine the increase in Employee Loyalty that is influenced by Visionary Leadership, Work Environment, and Job Satisfaction partially. The results of this study indicate that Visionary Leadership, Work Environment, Job Satisfaction, and Employee Loyalty are in the category of Enough, an increase in Employee Loyalty is significantly influenced by Visionary Leadership, an increase in Employee Loyalty is significantly influenced by the Work Environment, and increased Employee Loyalty is influenced significant by Job Satisfaction. From these results it is known that there are still employees who feel lack of direct direction from the leader, there is still low communication with colleagues both inside and outside the work environment, there is still a lack of relationship between subordinates and superiors, and the salary earned by employees is not evenly distributed and not in accordance with the burden and expectations of employees.*

Kata Kunci : *Visionary Leadership, Work Environment, Job Satisfaction, Employees Loyalty*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia pendidikan di Indonesia sangat meningkat dengan pesat hal itu tidak terlepas dari semakin berkembang nya era globalisasi, yaitu mulai berkembang nya ilmu pengetahuan, teknologi dan kualitas manusia itu sendiri. Untuk menghadapi perkembangan di era globalisasi dan menghadapi persaingan di bidang bisnis nya masing masing, maka diperlukan SDM yang berkualitas dan ditunjang oleh teknologi, dan kemampuan yang baik disetiap aspek perusahaan. Karena di era globalisasi seperti ini keberhasilan usaha bukan hanya dilihat dari hasil yang terah diraih, melainkan bagaimana proses untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Seperti memperhatikan aspek aspek pendukung dalam keberhasilan usaha, seperti manajemen yang sehat, teknologi yang menunjang, ilmu pengetahuan, kemampuan, penyusunan strategi jangka panjang maupun jangka pendek. Maka dari itu perusahaan atau sebuah organisasi dapat dikatakan sebagai perusahaan yang sehat baik eksternal maupun internal. Sehingga dapat dipastikan bahwa perusahaan dapat bersaing dengan pesaing secara lokal ataupun internasional. Salah satu faktor terpenting yaitu kualitas SDM yang memiliki kemampuan, pendidikan yang tinggi, pengalaman, serta ilmu pengetahuan sehingga ketika pihak manajemen menyampaikan rencana terkait kegiatan bisnis nya para SDM ini dapat dengan mudah menyerap arahan dari atasan dengan baik. Jika tidak memiliki SDM yang berkualitas, bagaimana bisa perkembangan era globalisasi ini bisa dihadapi suatu organisasi, ketika mengoperasikan teknologi yang semakin canggih, tetap harus SDM yang memiliki kemampuan sesuai dengan bidang yang digelutinya. Dan pada akhirnya SDM menjadi faktor paling besar dan paling penting dalam pembangunan suatu perusahaan atau organisasi. Saat ini banyak perusahaan atau organisasi yang berlomba untuk menciptakan karyawan yang berkualitas dan dapat bersaing secara sehat guna mencapai tujuan masing masing perusahaan atau organisasi. Perusahaan sudah sangat paham akan

pentingnya meningkatkan kualitas serta kemampuan para karyawan nya. Semakin tinggi dan semakin baik kemampuan karyawan yang dimiliki maka akan semakin banyak pula keuntungan atau kelebihan yang didapat oleh perusahaan atau organisasi itu sendiri. Selain karyawan dapat dengan mudah menyerap arahan dari pihak manajemen, karyawan yang terlatih juga dapat membantu membangun dan menciptakan nilai lebih dari para pesaing, selain itu jika karyawan sudah merasa nyaman dengan pekerjaan di suatu perusahaan, maka baik keadaan perusahaan sedang maju atau sedang mundur para karyawan akan tetap membantu dan mempertahankan keberlangsungan perusahaan tersebut, atau bisa disebut juga dengan Loyalitas Karyawan.

Penelitian ini bertempat di Universitas Komputer Indonesia atau disingkat Unikom merupakan universitas/perguruan tinggi swasta yang berlokasi di kota Bandung Jawa Barat. Agar suatu organisasi/perusahaan tetap bisa menjalankan suatu kegiatan bisnisnya perusahaan perlu meningkatkan perhatian nya terhadap karyawan baik itu melalui penghargaan maupun peningkatan kepuasan karyawan nya, sehingga para karyawan akan merasa yakin akan masa depan nya di suatu perusahaan dan memberikan konstribusi yang positif dan kemampuan terbaiknya untuk membantu dan meningkatkan kegiatan perusahaan agar tetap bisa bersaing dan memiliki nilai lebih di mata pesaing. Perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan kualitas SDM yang mereka punya karena SDM merupakan faktor utama dan yang paling penting untuk menjadi motor penggerak dari strategi yang telah disusun sebelumnya oleh perusahaan agar tujuan yang diharapkan dapat dicapai. Sehingga diharapkan Loyalitas dapat meningkat pada setiap karyawan, apabila para karyawan memiliki sikap Loyalitas, akan menghasilkan beberapa keuntungan bagi perusahaan itu sendiri. Diantara nya karyawan akan tetap bertahan dan membantu baik perusahaan itu sedang mundur atau sedang maju dibidang bisnisnya. Namun ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Loyalitas Karyawan diantara lain Gaya kepemimpinan yang seperti apa yang dapat diterima oleh karyawan, dalam hal ini Kepemimpinan Visioner yang akan dibahas oleh penulis karena faktor pemimpin sangat penting untuk menentukan keputusan keputusan yang dianggap penting bagi keberlangsungan perusahaan dan kesejahteraan karyawan nya. Lalu ada Lingkungan kerja yang dapat membuat para karyawan semakin mengeluarkan kemampuan terbaiknya, bagaimana lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan hubungan dengan rekan kerja sehingga dapat menunjang pekerjaan bagi karyawan. Selanjutnya Kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi Loyalitas Karyawan, bagaimana kebutuhan seorang karyawan dapat terpenuhi baik fisik atau mental oleh perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan Visioner

(Seth Kahan 2002) dalam buku (Andriansyah 2015), menjelaskan bahwa "kepemimpinan visioner melibatkan kesanggupan, kemampuan, kepiawaian yang luar biasa untuk menawarkan kesuksesan dan kejayaan di masa depan. Seorang pemimpin yang visioner mampu mengantisipasi segala kejadian yang mungkin timbul, mengelola masa depan dan mendorong orang lain utuk berbuat dengan cara-cara yang tepat."

Sedangkan indikator kepemimpinan visioner menurut (Seth Kahan 2002) :

1. Kesanggupan
2. Kemampuan
3. Kepiawaian
4. Kemampuan Antisipasi
5. Mampu mengelola masa depan
6. Mendorong orang lain untuk melakukan hal-hal yang tepat.

Lingkungan Kerja

(Alex S. Nitisemito 2002 : 183), menyatakan bahwa "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain."

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Alex S Nitisemito 2002 : 183) terdiri dari :

1. Hubungan dengan rekan kerja.
2. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan.

3. Tersedianya fasilitas kerja untuk karyawan.

Kepuasan Kerja

(Stepen P. Robbins 2006) dalam (Usman Husaini 2009 : 498) menyatakan bahwa: "Kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Sikap individu bisa menyangkut puas dan tidak puas pada seluruh dimensi dari pekerjaannya."

Selanjutnya ada beberapa hal yang dapat dijadikan indiaktor dari kepuasan kerja menurut (Stephen P. Robbins 2006:91) dalam (Usman Husaini 2009 : 498), yaitu :

1. Pekerjaan
2. Imbalan
3. Kondisi kerja
4. Rekan kerja
5. Kesesuaian kepribadian

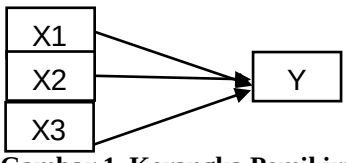
Loyalitas Karyawan

(Saydam 2000 : 485), menyatakan bahwa "Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad seperti serta kesanggupan yang harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari serta dalam perbuatan melaksanakan tugas."

Selanjutnya menurut (Saydam 2000 : 484) terdapat beberapa unsur mengenai Loyalitas Karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Ketaatan
2. Tanggung Jawab
3. Pengabdian
4. Kejujuran

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

H1: Diduga Kepemimpinan Visioner sudah cukup dirasakan oleh karyawan, Lingkungan Kerja masih ada kekurangan, Kepuasan Kerja cukup dan Loyalitas Karyawan belum maksimal di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).

H2: Diduga ada pengaruh antara Kepemimpinan Visioner (X1) dengan Loyalitas Karyawan (Y) di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).

H3: Diduga ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X2) dengan Loyalitas Karyawan (Y) di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).

H4: Diduga ada pengaruh antara Kepuasan Kerja (X3) dengan Loyalitas Karyawan (Y) di Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif untuk menggambarkan dan menjelaskan Kepemimpinan Visioner (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Loyalitas Karyawan (Y). Sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji Kepemimpinan Visioner (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) secara parsial. Jenis penelitian yang digunakan yaitu berupa penelitian deskriptif dan verifikatif.

Selanjutnya metode yang digunakan dalam penarikan sampel adalah random sampling berdasarkan populasi yang terdiri dari 151 karyawan tetap Universitas Komputer Indonesia, kemudian diambil sampel dari berbagai divisi sebanyak 60 karyawan di Universitas Komputer Indonesia. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Lalu Teknik pengumpulan data nya menggunakan penyebaran kuesioner, observasi, dan diperkuat oleh wawancara.

Menurut (Sugiyono 2005:21) dalam buku (Umi Narimawati et al 2010:29) menyatakan bahwa "Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau

menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas."

Sedangkan metode verifikatif menurut (Mashuri 2008:45) dalam buku (Umi Narimawati et al 2010:29) menyatakan bahwa "Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan."

HASIL DAN PEMBAHASAN

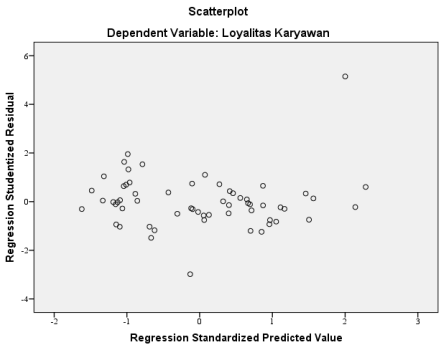
Analisis Verifikatif

Untuk pengujian hipotesis berdasarkan hitungan statistic digunakan analisis verifikatif. Analisis jalur (path) akan diajukan untuk penelitian ini dan dalam analisis verifikatifnya.

Uji Normalitas

Dengan menggunakan aplikasi computer SPSS 21 untuk windows hasil uji normalitas di dapat hasil nilai signifikansi *(Asymp. Sig. (2-tailed))* dari uji *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,501 dan lebih besar dari 0,05. Karena nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar merata baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedaktisitas pada model regresi.

Analisis Korelasi

Correlations

		Kepemimpinan Visioner	Loyalitas Karyawan
Kepemimpinan Visioner	Pearson Correlation	1	,748**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
Loyalitas Karyawan	Pearson Correlation	,748**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 1. Koefisien Korelasi

Nilai R sebesar 0,748 pada output di atas menunjukkan kekuatan hubungan kedua variabel kepemimpinan visioner dengan loyalitas karyawan. Nilai korelasi sebesar 0,748 jika mengacu pada kriteria Sugiono (2012:84) termasuk dalam kriteria hubungan yang kuat karena berada pada interval 0,600 – 0,799. Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang kuat antara kepemimpinan visioner dengan loyalitas karyawan.

Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,748[a]	,559	,552	2,36094

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Visioner

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa R-*square* sebesar 0,559 atau 55.9%. Nilai tersebut menunjukan bahwa kepemimpinan visioner dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 55.9%.

Pengujian Hipotesis (Uji T)

Kepemimpinan visioner

$H_o : \beta 1 = 0$ kepemimpinan visioner tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

$H_1 : \beta 1 \neq 0$ kepemimpinan visioner berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kriteria:

Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ / $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05 dk= (n-k-1) 60-1-1 = 58, dengan pengujian 2 pihak sehingga diperoleh t-tabel sebesar 2,002. Kepemimpinan

visioner berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan karena nilai t-hitung (8,578) lebih besar dari t tabel (2,002) dan t hitung berada pada daerah penolakan H_0, Ha diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan dari kepemimpinan visioner terhadap loyalitas karyawan.

Analisis Korelasi

Correlations

		Lingkungan Kerja	Loyalitas Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,400**
	Sig. (2-tailed)		,002
	N	60	60
Loyalitas Karyawan	Pearson Correlation	,400**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	60	60

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 3. Koefisien Korelasi

Nilai R sebesar 0,400 pada output di atas menunjukkan kekuatan hubungan kedua variabel lingkungan kerja dengan loyalitas karyawan. Nilai korelasi sebesar 0,400 jika mengacu pada kriteria Sugiono (2013;184) termasuk dalam kriteria hubungan yang cukup kuat karena berada pada interval 0,40 – 0,599. Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang cukup kuat antara lingkungan kerja dengan dengan loyalitas karyawan.

Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,400[a]	,160	,145	3,25931

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Tabel 4. Tabel Determinasi

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa R-*square* sebesar 0,160 atau 16,0%. Nilai tersebut menunjukan bahwa lingkungan kerja dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 16,0%.

Pengujian Hipotesis (Uji T)

Lingkungan kerja

$H_o : \beta 1 = 0$ lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

$H_1 : \beta 1 \neq 0$ lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kriteria:

Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ / $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05 dk= (n-k-1) 60-1-1 = 58, dengan pengujian 2 pihak sehingga diperoleh t-tabel sebesar 2,002. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan karena nilai t-hitung (3,323) lebih besar dari t tabel (2,002) dan t hitung berada pada daerah penolakan H_0, Ha diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Analisis Korelasi

Correlations

		Loyalitas Karyawan	Kepuasan Kerja
Loyalitas Karyawan	Pearson Correlation	1	,801**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,801**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 5. Koefisien Korelasi

Nilai R sebesar 0,801 pada output di atas menunjukkan kekuatan hubungan kedua variabel kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan. Nilai korelasi sebesar 0,801 jika mengacu pada kriteria Sugiono (2013;184) termasuk dalam kriteria hubungan yang sangat kuat karena berada pada interval 0,80 – 1,00. Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang sangat kuat antara kepuasan kerja dengan dengan loyalitas karyawan.

Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,801[a]	,641	,635	2,13009

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa R-*square* sebesar 0,641 atau 64,1%. Nilai tersebut menunjukan bahwa kepuasan kerja

dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 64,1%.

Pengujian Hipotesis (Uji T)

Kepuasan kerja
$H_o : \beta 1 = 0$ kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
$H_1 : \beta 1 \neq 0$ kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
Kriteria:

Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ / $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05 dk= (n-k-1) 60-1-1 = 58, dengan pengujian 2 pihak sehingga diperoleh t-tabel sebesar 2,002. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan karena nilai t-hitung (10,180) lebih besar dari t tabel (2,002) dan t hitung berada pada daerah penolakan H_0, Ha diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kepemimpinan Visioner di ukur melalui enam indikator diantaranya kesanggupan, kemampuan, kepiawaian, kemampuan antisipasi, mampu mengelola masa depan, dan mendorong orang lain untuk melakukan hal-hal yang tepat. Untuk Kepemimpinan Visioner semua indikator masuk kedalam kategori "Cukup". Namun dari semua indikator, mendorong orang lain untuk melakukan hal-hal yang tepat memiliki skor paling tinggi, sedangkan kepiawaian memperoleh skor paling rendah. Hal ini dapat dikatakan bahwa secara keseluruhan Kepemimpinan Visioner di Universitas Komputer Indonesia dikatakan "Cukup".
   Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Visioner terhadap Loyalitas Karyawan pada Universitas Komputer Indonesia.
   Hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan visioner terhadap loyalitas karyawan.
2. Lingkungan kerja diukur dari tiga indikator, diantaranya hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan, dan tersedianya fasilitas kerja. Untuk Lingkungan Kerja semua indikator masuk kedalam kategori "Cukup", namun untuk indikator tersedianya fasilitas kerja memperoleh skor tertinggi akan tetapi pada indikator hubungan dengan rekan kerja dan hubungan antara atasan dan bawahan sama sama memperoleh skor terendah. Hal ini dapat dikatakan bahwa secara keseluruhan Lingkungan Kerja di Universitas Komputer Indonesia dikatakan "Cukup".
   Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Universitas Komputer Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.
3. Kepuasan Kerja dilihat dari lima indikator, diantaranya Gaji, pekerjaan, kondisi kerja, rekan kerja, dan kesesuaian kepribadian. Untuk Kepuasan Kerja semua indikator masuk kedalam kategori "Cukup", namun untuk indikator kesesuaian kepribadian memperoleh skor tertinggi sedangkan untuk indikator gaji memperoleh skor paling rendah. Hal ini dapat dikatakan bahwa secara keseluruhan Kepuasan Kerja di Universitas Komputer Indonesia dikatakan "Cukup".
   Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Universitas Komputer Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Saran

Pada bagian akhir, penulis bermaksud mengajukan beberapa saran yang berkaitan

dengan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya. Saran-saran tersebut yaitu :

1. Bagi Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM), walaupun Kepemimpinan Visioner, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Karyawan sudah cukup, namun peneliti mengharapkan bahwa :

a. Kepemimpinan Visioner pada UNIKOM alangkah lebih baik meningkatkan lagi faktor kepemimpinannya agar karyawan lebih maksimal dalam menjalankan segala tugas yang diberikan.
b. Lingkungan Kerja pada UNIKOM alangkah lebih baik memberikan kenyamanan pada karyawan dengan memperbaiki hubungan dengan rekan kerja dan atasan dengan bawahan.
c. Kepuasan Kerja karyawan UNIKOM alangkah lebih baik memberikan gaji yang sesuai dengan harapan para karyawan atau lebih merata kepada karyawannya.
d. Loyalitas Karyawan pada UNIKOM alangkah lebih baik memperhatikan dan meningkatkan pengabdian karyawan agar mementingkan kepentingan UNIKOM dibanding kepentingan pribadi.

Dari semua variabel tersebut Kepuasan Kerja lah yang lebih mempengaruhi Loyalitas Karyawan. Semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja Karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat Loyalitas mereka. Untuk itu alangkah nyata karyawan UNIKOM untuk lebih meningkatkan Kepuasan Kerja nya.

DAFTAR PUSTAKA

Alex S. Nitisemito. (2000). Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Andriansyah. (2015). *Kepemimpinan Visioner Kepala Daerah Kajian dan Teori*. Jakarta Pusat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama

Saydam. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources.* Jakarta : Gunung Agung.

Umi Narimawati, Sri Dewi, Anggadini, dan Linna Ismawati. (2010). *Penulisan Karya Ilmiah: Panduan Awal Menyusun Skripsi Tugas Akhir*. Jakarta: Penerbit Genesis.

Usman Husaini. (2009). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.