

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, MOTIVASI INTERNAL
DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP LOYALITAS KERJA
KARYAWAN DI BPRS MITRA HARMONI YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR STRATA**

SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

**Oleh: Ida Alfatun Nisa
NIM: 18108020080**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2022

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, MOTIVASI INTERNAL
DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP LOYALITAS KERJA
KARYAWAN DI BPRS MITRA HARMONI YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR STRATA
SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

**Oleh: Ida Alfatun Nisa
NIM: 18108020080**

DOSEN PEMBIMBING:

**Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M
NIP. 19760616 200501 2 002**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2022



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-680/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2022

Tugas Akhir dengan judul

: PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, MOTIVASI INTERNAL DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN DI BPRS MITRA HARMONI YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : IDA ALFATUN NISA
Nomor Induk Mahasiswa : 18108020080
Telah diujikan pada : Senin, 30 Mei 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M
SIGNED

Valid ID: 62a85560349b5



Pengaji I

Syayidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 62a6c45088577



Pengaji II

Jauhar Faradis, S.H.I., M.A.
SIGNED

Valid ID: 62a84d86caa52



Yogyakarta, 30 Mei 2022

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afidawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 62a969962068



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Skripsi Ida Alfatun Nisa

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Ida Alfatun Nisa

NIM : 18108020080

Judul : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Internal dan Kompensasi Finansial Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta.

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam ilmu ekonomi islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera di munaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

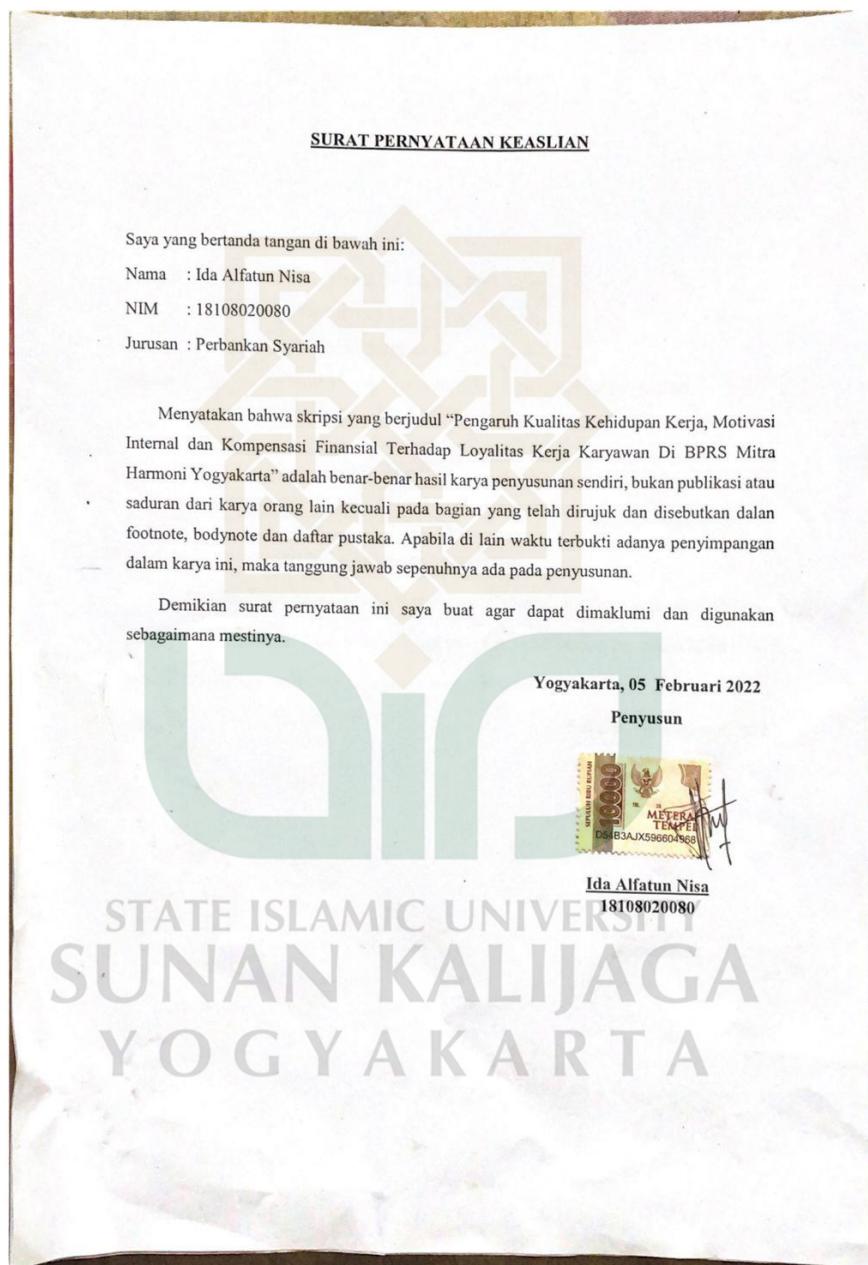
Yogyakarta, 05 Februari 2022



Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M

NIP. 19760616 200501 2 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ida Alfatun Nisa

NIM : 18108020080

Jurusan : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Internal dan Kompensasi Finansial Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Di BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta" adalah benar-benar hasil karya penyusunan sendiri, bukan publikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam footnote, bodynote dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusunan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi dan digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 05 Februari 2022

Penyusun



Ida Alfatun Nisa

18108020080

PERNYATAAN KEPENTINGAN AKADEMIS PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ida Alfatun Nisa

NIM : 1810802080

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta **Hak Bebas Royalti Non Ekslusif (Non-Ekslusif Royalty – Free Royalty)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Internal dan Kompensasi Finansial Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta”**. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan bebas royalti nonekslusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media atau/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 05 Februari 2022

Yang menyatakan


Ida Alfatun Nisa
18108020080

HALAMAN MOTTO

“Berpikirlah positif, tidak peduli seberapa keras kehidupanmu.” -Ali bin Abi

Thalib

“Perbaiki sholatmu maka Allah akan memperbaiki hidupmu.”

“Tidak apa istirahat sebentar untuk mengambil dua langkah lebih maju.”



HALAM PERSEMBAHAN

بسم الله الرحمن الرحيم

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT dan atas dukungan serta doa dari orang-orang tercinta akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Orang Tua Tercinta

Bapak Abdus Somad dan Ibu Musrifah

Telah mendukung, mendoakan dan merawat saya dengan penuh kasih sayang dan kesabaran, serta pengorbanan yang luar biasa sampai saat ini.

Abang dan Adik Tersayang

Irfan Maarif dan Al Ghazali

Berkat dukungan serta kasih sayangnya membuat semangat bagi saya untuk.

segera menyelesaikan studi saya

STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA

Untuk keluarga besar yang selalu mendoakan.

Untuk sahabat tercinta dan orang-orang yang pernah & akan saya temui.

Serta teruntuk Almameter tercinta UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

KEPUTUSAN BERSAMA

MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

REPUBLIK INDONESIA

Nomor: 158 Tahun 1987

Nomor: 0543b//U/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Tabel 0.1: Tabel Transliterasi Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ه	Ha	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha

د	Dal	D	De
ڏ	ڙal	ڙ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	er
ڙ	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ڙ	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	ڙ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ڏ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	ڦ	te (dengan titik di bawah)
ڙ	Za	ڙ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	ـ	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	ge
ف	Fa	F	ef
ق	Qaf	Q	ki
ڪ	Kaf	K	ka
ڏ	Lam	L	el
ڻ	Mim	M	em
ڻ	Nun	N	en
و	Wau	W	we
ڻ	Ha	H	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ڻ	Ya	Y	ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monofong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tabel 0.2: Tabel Transliterasi Vokal Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـ	Fathah	a	a
ـ	Kasrah	i	i
ـ	Dammah	u	u

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tabel 0.3: Tabel Transliterasi Vokal Rangkap

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـيـ	Fathah dan ya	ai	a dan u
ـوـ	Fathah dan wau	au	a dan u

Contoh:

- كـتابـ kataba
- فـعـلـ fa`ala
- سـيـلـ suila
- كـيـفـ kaifa

- حَوْلَ haula

C. *Maddah*

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Tabel 0.4: Tabel Transliterasi *Maddah*

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ...يَ...	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
يَ...	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
وَ...	Dammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ qāla
- رَمَى ramā
- قَبَلَ qīla
- يَقُولُ yaqūlu

D. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".

2. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

Contoh:

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ raudah al-atfāl/raudahtul atfāl
- الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ al-madīnahal-munawwarah/al-madīnatul munawwarah
- طَلْحَةُ talhah

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَزَّلَ nazzala
- الْبَرُّ al-birr

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu الـ, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “I” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

- الرَّجُلُ ar-rajulu
- الْفَلَمُ al-qalamu

- الشَّمْسُ asy-syamsu
- الْجَلَلُ al-jalālu

G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- تَأْخُذُ ta'khužu
- شَيْءٌ syai'un
- النَّوْءُ an-nau'u
- إِنْ inna

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- وَإِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ Wainnallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/
Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn
- بِسْمِ اللَّهِ مَجْرِاًهَا وَ مُرْسَاًهَا Bismillāhi majrehā wa mursāhā

I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang dituliskan

dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- **الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ** Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn/
Alhamdu lillāhi rabbil `ālamīn
- **الرَّحْمَنُ الرَّجِيمُ** Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān ar-rahīm

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

- **اللَّهُ غَفُورٌ رَّحِيمٌ** Allaāhu gafūrun rahīm
- **اللَّهُ الْأَمُوْرُ جَمِيْعًا** Lillāhial-amru jamī`an/Lillāhil-amru jamī`an

J. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

KATA PENGANTAR

Segala Puji bagi Allah SWT atas segala rahmat, taufiq dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan sesuai dengan yang diharapkan. Sholawat serta salam senantiasa telah tercurahkan keharibaan Nabi Agung Muhammad SAW. Beliau adalah nabi yang patut kita teladani akhlaknya sampai datangnya hari akhir. Semoga kita semua dapat mengikuti teladan beliau Aamiin.

Skripsi ini merupakan wujud karya terakhir saya sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulisan tugas akhir ini tidak mungkin dapat penulis selesaikan sendiri, tentunya ada banyak sekali bantuan dari pihak lain, selain diri sendiri. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil Al-Makin, S.Ag., M.Ag, selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M., selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M., selaku Dosen Pembimbing Skripsi saya yang baru karena telah banyak memberikan dukungan, bimbingan dan perbaikan dengan penuh kesabaran dalam perjalanan saya menyelesaikan skripsi.
5. Bapak Joko Setyono, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu mengarahkan, membimbing penulis selama menempuh pendidikan, meluangkan waktu dan memberikan semangat kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh pegawai dan staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

8. Pimpinan dan seluruh karyawan BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
9. Orang tua tercinta Ayah, Ibu dan kedua saudara saya. Terimakasih untuk doa, dukungan, motivasi, pengorbanan dan kasih sayang yang diberikan. Semoga senantiasa diberikan kesehatan, kebahagiaan, rezeki dan dipermudah segala urusannya dan selalu dalam lindungan Allah SWT.
10. Kepada sahabat- sahabat terkasih terima kasih untuk dukungan dan semangatnya yang sangat membantu penulis dalam menyusun skripsi ini.
11. Kepada teman-teman yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih untuk segala kebaikan serta dukungannya sehingga penulis bisa menyelesaikan penelitian ini.
12. Keluarga KKN 105 Dusun Tangkil, terima kasih atas keakraban, kehangatan, kekompakkan, suka duka, canda tawa serta memori yang tercipta sampai saat ini.
13. Seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT senantiasa memudahkan segala urusan serta membala seluruh kebaikan dengan hal yang lebih baik lagi. Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari pembaca sangat diharapkan. Semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi kita semua. Aamiin.

Yogyakarta, 05 Februari 2022

Hormat Saya



Ida Alfatun Nisa

18108020080

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	v
PERNYATAAN AKADEMIS PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAM PERSEMBAHAN	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	ix
KATA PENGANTAR.....	xvi
DAFTAR ISI.....	xviii
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR.....	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
ABSTRAK	xxiii
ABSTRACT	xxiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Sistematika Penulisan	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Kerangka Teoritik	10
1. Loyalitas Kerja.....	10
2. Kualitas Kehidupan Kerja.....	13
3. Motivasi Internal	15
4. Kompensasi Finansial	18
B. Kajian Pustaka	23
C. Pengembangan Hipotesis	32
D. Kerangka Pemikiran.....	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	38

A. Jenis Penelitian.....	38
B. Lokasi Penelitian.....	38
C. Populasi dan Sampel	38
1.Populasi.....	38
2.Sampel.....	39
D. Teknik Pengambilan Data.....	39
1.Kuesioner	39
2.Wawancara.....	40
3.Dokumentasi	41
E. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	41
1.Variabel Dependen (Y)	41
2.Variabel Independen (X).....	41
F. Teknik Analisis Data.....	43
1.Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	43
2.Uji Asumsi Klasik.....	43
3.Analisis Regresi Linear Berganda.....	44
4.Uji Hipotesis	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	47
A. Gambaran Umum Penelitian.....	47
B. Analisis Deskriptif Responden.....	47
C. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	49
D. Uji Asumsi Klasik.....	52
E. Analisis Regresi Linear Berganda.....	54
F. Hasil Uji Hipotesis	55
G. Pembahasan Hasil Penelitian	60
BAB V PENUTUP.....	67
A. Kesimpulan	67
B. Keterbatasan Penelitian.....	68
C. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	69

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Skala Pengukuran.....	36
Tabel 3.2 Definisi Operasional	39
Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden	47
Tabel 4.2 Karakteristik Usia Responden.....	48
Tabel 4.3 Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden	48
Tabel 4.4 Karakteristik Masa Kerja Responden	49
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	50
Tabel 4.6 Hasil Uji Reabilitas	51
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas	52
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolineritas	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas	54
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	54
Tabel 4.11 Hasil Uji R^2	56
Tabel 4.12 Hasil Uji F	57
Tabel 4.13 Hasil Uji T	58
Tabel 4.14 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis	59

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran.....	37
Gambar 2. Serah terima Bukti Penelitian.....	95



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	74
Lampiran 2. Data Jawaban Responden	77
Lampiran 3. Hasil Olah Data IBM SPSS 21.0	82
Lampiran 4. Bukti Pelaksanaan Penelitian.....	93
Lampiran 5. Daftar Riwayat Hidup (CV)	94



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Internal dan Kompensasi Finansial terhadap Loyalitas Kerja karyawan di BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan alat analisis *IBM SPSS 21.0*. Teknik sampling dalam penelitian adalah purposive sampling. Data primer dalam penelitian ini sebanyak 38 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Internal dan Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan.

Kata Kunci: Kualitas kehidupan kerja, motivasi internal, kompensasi finansial, loyalitas kerja.



ABSTRACT

This research for know the effect of Quality of Work Life, Motivation Internal and Financial Compensation of Work Loyalty of BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta employess. The study use the analytical tools IBM SPSS versi 21.0. The sampling technique in this research is purposive sampling. Primary data in this research as many as 38 employess. The research of this study indicate that partially and simultan of Quality of Work Life, Motivation Internal and Financial Compensation have a positive and significant on Work Loyalty employess.

Keyword: Quality of Work Life, Motivation Internal, Financial Compensation, Work Loyalty employess.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagaimana pemberitaan yang masih hangat, beberapa perusahaan banyak melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) akibat dari pandemi covid-19. Kondisi seperti ini tentu membuat organisasi lebih memilih untuk mempertahankan karyawan yang memiliki loyalitas lebih tinggi.¹ Karyawan menjadi salah satu penggerak dan penentu bagi keberlangsungan serta keberhasilan aktivitas organisasi sehingga karyawan menjadi salah satu faktor penting untuk keduanya.

Kadarisman (2014) menyatakan salah satu strategi dalam pengembangan SDM dapat dilakukan dengan pengelolaan sistem karyawan yang baik untuk mengejar ketertinggalan dan keragamaan karyawan pada suatu organisasi, sehingga sudah semestinya bagi organisasi untuk memperhatikan pengembangan karyawannya. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah salah satu cara untuk meningkatkan perkembangan sektor perbankan syariah, sehingga karyawan menjadi aspek penting bagi perkembangan sektor perbankan. Organisasi tanpa adanya SDM maka sumber daya lainnya tidak bisa dikelola guna menghasilkan barang atau jasa.

¹ <https://www.krjogja.com/opini-2/loyalitas-karyawan-di-masa-pandemi>. Diakses pada 20 November 2022

Zin (2004) mengatakan bahwa kenyataannya masih banyak organisasi kurang memperhatikan dan menyadari bahwa sumber daya manusia adalah hal penting untuk keberhasilan tujuan suatu organisasi. Salah satu faktor penentu bagi keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya adalah membangun loyalitas kerja karyawan yang baik. Hal ini didukung oleh pendapat Al-Ma'ani (2013) loyalitas menjadi faktor penting dalam perbankan syariah, karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang baik bisa membantu bank untuk mencapai tujuannya. Hal efektif dalam perbankan ialah memiliki karyawan dengan loyalitas yang tinggi karena dapat mendukung keberhasilan tujuan organisasi mendapat keuntungan yang signifikan dan mendukung kinerja yang lebih baik. Hal ini menjadi keutamaan yang kompetitif dari hasil mempertahankan karyawan yang berkompeten dalam sektor perbankan.

Peneliti melakukan wawancara dengan salah satu staf BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta yang terlihat kurang memiliki pengabdian terhadap perusahaan tersebut. Hal ini terlihat dari staf yang tidak ingin memberikan data *turnover* karyawan kepada peneliti, beberapa karyawan kurang bertanggung jawab dalam pekerjaannya, adanya karyawan yang masih melanggar aturan perusahaan dan beberapa karyawan yang meminta izin kepada atasan untuk keluar menyelesaikan tugas yang berhubungan dengan pekerjaannya tetapi kenyatannya karyawan tersebut pergi ke tempat lain. Hal ini dukung pendapat Flippo (1996) loyalitas adalah tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati

dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Sejalan dengan pendapat Flippo (1996) menurut Siswanto (2002) loyalitas adalah tekad dan kesanggupan dari individu atau karyawan menaati, melaksanakan, mengamalkan aturan-aturan yang ada di perusahaan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab serta tidak adanya keterpaksaan dalam bekerja secara keseluruhan.

Loyalitas yang dimiliki oleh karyawan terhadap suatu perusahaan cenderung dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja. Hal ini didukung oleh pendapat Heskett, dkk (2008) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja mempengaruhi kepuasaan dan loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan. Kualitas kehidupan kerja adalah tindakan terencana dan memiliki arah yang jelas sebagai salah satu upaya perusahaan untuk membebaskan karyawan ikut serta dalam perusahaan mengambil keputusan guna tercapainya tujuan perusahaan (Werther & Keith, 1989). Karyawan yang merasa diakui keberadaannya dalam suatu organisasi cenderung memiliki rasa puas, kepuasaan karyawan ini berdampak terhadap kinerjanya. Hal ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kurnia, dkk (2018) menunjukan hasil bahwa kualitas kehidupan kerja menjadi prediktor terbesar untuk mengukur loyalitas karyawan dengan korelasi sebesar 0,667% semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan.

Winarto (2020) mengatakan salah satu indikator yang dapat digunakan untuk mengukur loyalitas karyawan adalah melihat prestasinya

melalui pengaruh motivasi. Motivasi merupakan faktor penting untuk keberlangsungan perusahaan, motivasi adalah dorongan yang dilakukan agar seseorang dapat melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi dijadikan tolak ukur demi mencapai tujuan perusahaan dan karyawan, pimpinan yang dapat melihat motivasi sebagai sistem yang mencakup sifat-sifat individu, pekerjaan, situasi kerja dan dengan upayanya untuk mencapai kepuasaan karyawan.

Herzberg (1996) mengatakan motivasi adalah keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuannya. Dalam motivasi Herzberg mengemukakan motivasi menjadi dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Herzberg mengatakan faktor internal dan faktor eksternal penting untuk memotivasi karyawan. Namun, Herzberg menyoroti bahwa sementara dorongan internal lebih mendominasi dalam meningkatkan motivasi karyawan karena individu tanpa adanya motivasi internal mungkin merasa tidak puas sehingga mempengaruhi sikap dan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Winarto (2021) menunjukkan hasil bahwa motivasi internal dan motivasi eksternal berpengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 47,5% dan sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain.

Sahariah (2018) mengatakan pemberian kompensasi yang adil dan layak membuat karyawan menjadi loyal terhadap perusahaan sehingga akan meningkatkan produktivitas dan semangat kerja. Kompensasi mempunyai pengaruh besar dalam rekrutmen karyawan, motivasi, produktivitas dan

tingkat perputaran karyawan. Kompensasi yang dikelola dengan benar akan menumbuhkan loyalitas pada karyawan dan menurunkan tingkat *turnover*. Secara umum karyawan bekerja karena adanya motivasi untuk memenuhi kebutuhan. Karyawan akan semakin giat bekerja apabila hasil yang dicapai memperoleh imbalan atau kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan. Kompensasi dianggap sebagai pemicu utama ketidakpuasaan yang akhirnya membuat karyawan menjadi tidak loyal. Hal ini didukung oleh pendapat Simamora (2004) menyatakan bahwa karyawan menerima balas jasa atas kinerja dalam bentuk uang, insentif dan tunjangan atas kontribusinya dalam suatu perusahaan.

Simbolon (2021) mengatakan terjadinya penurunan loyalitas dapat terjadi karena masalah internal perusahaan, yaitu pemberian kompensasi finansial yang karyawan terima. Karyawan merasa adanya ketidakadilan dalam pemberian kompensasi antara karyawan lama dengan karyawan baru yang menyebabkan rendahnya loyalitas karyawan. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa ada pengaruh dari kompensasi finansial terhadap loyalitas karyawan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lazuardi (2016) menunjukkan hasil bahwa elemen kompensasi finansial berpengaruh dominan terhadap loyalitas karyawan sebesar 44,5%.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta. Penelitian ini diharapkan dapat memperbaiki masalah yang ada jika kualitas kehidupan kerja,

motivasi internal dan kompensasi finansial baik maka loyalitas karyawan akan meningkat terhadap perusahaan. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, MOTIVASI INTERNAL DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN BPRS MITRA HARMONI YOGYAKARTA.”**

B. Rumusan Masalah

Uraian latar belakang diatas, didapat beberapa rumusan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan di BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi internal terhadap loyalitas kerja karyawan di BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap loyalitas kerja karyawan di BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah di atas, penulis membuat tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan di BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi internal terhadap loyalitas kerja karyawan di BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta.

3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap loyalitas kerja karyawan di BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi untuk penelitian berikutnya yang akan melakukan penelitian sejenis dan menambah khasanah pustaka mengenai sumber daya manusia dan penerapan Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of The Work Life*), Motivasi Internal Serta Kompensasi Finansial Untuk Loyalitas Kerja Karyawan.

2. Manfaat Praktisi

a) Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menjadi manfaat bagi penulis guna menambah pengetahuan penulis terkait variabel – variabel yang digunakan.

b) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi saran dan masukkan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan mengenai faktor – faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan.

c) Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu ekonomi islam, manajemen perbankan, manajemen SDM literatur perbankan syariah serta perilaku organisasi yang dapat digunakan sebagai referensi penelitian berikutnya.

E. Sistematika Penulisan

Pada penyusunan skripsi ini, disajikan sistematika penulisan guna menggambarkan isi penulisan secara umum dengan penjelasan garis besar setiap bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi seputar latar belakang atau alasan dilakukannya penelitian ini, rumusan masalah yang menggambarkan dilakukannya penelitian ini, tujuan, manfaat serta sistematika penulisan guna mempermudah pembaca memeriksa bagian-bagian penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan mengenai kerangka teoritik yang digunakan dalam penelitian ini terkait teori yang akan digunakan, telaah pustaka yang berasal dari penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran serta pengembangan hipotesis yaitu praduga mengenai penelitian penulis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, metode, definisi operasional serta teknik analisis data.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang hasil dan pembahasan setelah dilakukannya penelitian secara mendalam serta interpretasi data yang sudah diolah.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan tentang saran, kesimpulan serta keterbatasan penulis selama melakukan penelitian.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan penulis tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja, motivasi internal dan kompensasi finansial terhadap loyalitas kerja karyawan di BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan di BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta. Hal ini diperkuat dengan hasil uji hipotesis yang menyatakan H_1 dalam penelitian ini diterima.
2. Motivasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan di BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta. Hal ini diperkuat dengan hasil uji hipotesis yang menyatakan H_2 dalam penelitian ini diterima.
3. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan di BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta H_3 dalam penelitian ini diterima.

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menemui beberapa keterbatasan saat melakukan penelitian:

1. Kuesioner penelitian tidak langsung disebarluaskan oleh peneliti, tetapi disebarluaskan oleh salah satu staf operasional pihak BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta.
2. Kurangnya komunikasi dari pihak bank sehingga memperlambat penelitian yang dilakukan peneliti.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan mampu memberikan manfaat kepada pihak yang terkait sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja, motivasi internal dan kompensasi finansial pada karyawan untuk lebih meningkatkan rasa loyalitas kerja karyawan.
2. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya, dapat mencari objek dan populasi yang berbeda serta menambahkan variabel independen lainnya terkait loyalitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Ma'ani, A. I. (2013). *Factors Affecting The Organizational Loyalty Of Workers In The Jordanian Commercial Banks. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business.*
- Arifin, Zainal. (2012). *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru.* Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Cascio, W. F. (2006). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work-Life, profits.* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan.* Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. 2(2). 214–225.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Dessler, Gary. (2009). *Manajemen SDM Cetakan ke-1.* Jakarta: Indeks.
- Flippo, Edwin B. (1996). *Manajemen Personalia.* Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4).* Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE UGM.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia.* Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hartatik. (2014). *Mengembangkan SDM (I).* Jogjakarta: Laksana
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-14.* Jakarta: Bumi Aksara.

- Heryati, A. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang*. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 1(2).
- Herzberg, F. (1996). *Work And Nature of Man*. Cleveland: World Publishing.
- Hidayati, Y. S., Budiwati, H., & Ariyono, K. Y. (2018). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kepuasan Serta Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Sopir Rental Mobil Di Lumajang*. *Jobman: Journal Of Organization And Bussines Management*, 1(2).
- Jusuf, Husain. (2010). *Tingkatkan Loyalitas Guna Peningkatan Prestasi Kerja dan Karir*.
- Kadarisman. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Klaudia, L., Prayekti, P., & Herwati, J. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Intrinsik terhadap Loyalitas Karyawan pada Karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta*. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 14(2).
- Kurnia, E. E. (2018). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Guru terhadap Loyalitas Guru di Sekolah SMA Negeri 10 Samarinda Sebrang, Kalimantan Timur*. *MOTIVASI*, 6(1).
- Lau, E., Elvinawaty, R., & Putra, A. I. D. (2019). *Loyalitas Karyawan ditinjau dari Kualitas Kehidupan Kerja pada Karyawan dan Karyawati*. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(1).
- Lazuardi, D. (2016). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan: Studi pada Koperasi Arta Anugrah Jaya Mojokerto* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

- Nawawi. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen Personalia Edisi Revisi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noor, Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Octavia, D. (2018). *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Dan Iklim Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Surveyor Indonesia Cabang Palembang*. *Jurnal Manajemen*, 6(1).
- Putri, I, Hani. (2020). *Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Pada Guru* (Doctoral Dissertation, Uin Raden Intan Lampung).
- Pakpahan, Theresia Sienna Levina. (2020). *Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Loyalitas Karyawan Pada Generasi Milenial*. Skripsi thesis, Sanata Dharma University. <http://repository.usd.ac.id/id/eprint/38289>
- Robbins, Stephen P. (1993). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sahariah. (2018). *Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Sulselrabar*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, Digilibadmin.Unismuh.Ac.Id/
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*. Jakarta: Djambatan.
- Simamora. B. (2003). *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Simbolon, S. (2021). *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal PLPE Estate Kandis* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau)
- Siswanto, S. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R & Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Supriyanto, A dkk. (2009). *Potret Pemenuhan Hak Atas Pendidikan dan Perumahan di Era Otonomi Daerah:Analisis Situasi di Tiga Daerah*. Yogyakarta: PUSHAM UII.
- Taryaman, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Uno. B. H. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Utami, V. A. V. W. R., & Dwiatmadja, C. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tribun Berita Online)*. *International Journal of Social Science and Business*, 4(2).
- Wava, N. S. (2016) . *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Karyawan* (Doctoral dissertation, Manajemen-Fakultas Ekonomi).
- Winarto, W. (2021). Analisis Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 3(2), 93-100.

Werther, William B. & Keith Davis. (1989). *Human Resources And Personal Management*. Edisi ketiga. New York: McGraw-Hill.

Zin, R, M. (2004). *Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment*. Gajah Mada International Journal of Business Vol. 6 (3).

<https://www.krjogja.com/opini-2/loyalitas-karyawan-di-masa-pandemi>. Diakses pada 20 November 2021

