

**PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP LOYALITAS KERJA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN  
MASYARAKAT DAN KAMPUNG, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN  
DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN ACEH TAMIANG**

Sri Rahayuni  
Universitas Islam Sumatera Utara  
sri.rahayuni@gmail.com

**ABSTRACT**

*The attitude of employees as part of the most important company is loyal. This attitude is reflected in the creation of communication, work environment and organizational commitment. This study aims to analyze the effect of communication, work environment and organizational commitment on employee loyalty of the Office of Community and Village Empowerment, Women's Empowerment and Family Planning in Aceh Tamiang Regency. This type of research is quantitative descriptive and the nature of this research is explanatory research. The population in this study were 53 employees and the sample of the study was a census sample. Analysis of the data used is multiple linear regression. The results showed first that communication had a positive and significant effect on work loyalty, second that the work environment had a positive and significant effect on work loyalty, third that commitment had a positive and significant effect on work loyalty, fourth that together communication, work environment and commitment had an effect significant to the loyalty of employees of the Office of Community and Village Empowerment, Women's Empowerment and Family Planning in Aceh Tamiang Regency.*

**Keywords:** *Communication, Work Environment, Commitment, Loyalty.*

**ABSTRAK :** *Sikap pegawai sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya komunikasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap loyalitas pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah penelitian penjelasan. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai yang berjumlah 53 orang dan sampel penelitian ini adalah sampel jenuh (sensus). Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan pertama bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja, kedua bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja, ketiga bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja, keempat bahwa secara bersama-sama komunikasi, lingkungan kerja dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang.*

**Kata Kunci :** *Komunikasi, Lingkungan Kerja, Komitmen, Loyalitas.*

## **1. PENDAHULUAN**

Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai yang loyal terhadap perusahaan

adalah pegawai yang mempunyai kemauan dalam bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemampuan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan, pengabdian ini akan selalu menyokong peran

serta pegawai dalam perusahaan.

Agar terjadinya loyalitas kepada pekerjaan menurut Poerwopoespito (2010), tercermin pada sikap pegawai yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Sikap pegawai sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung di tempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, didapati beberapa fenomena yang mengindikasikan rendahnya loyalitas kerja pegawai diantaranya adalah masih adanya pegawai yang bersikap tidak menaati peraturan terkait jam masuk kerja yang tidak pada waktunya ataupun tidak mengikuti apel pagi, pegawai masih sering menyelesaikan pekerjaan melebihi jangka waktu yang diberikan, serta sebagian pegawai belum maksimal memberikan pelayanan ke masyarakat, salah satunya sikap pegawai yang selalu mengeluh apabila melakukan evaluasi dan pengawasan terkait kegiatan bursa inovasi desa yang merupakan upaya untuk mendorong peningkatan kualitas pemanfaatan dana desa sesuai Undang-Undang No. 6 Tahun 2014.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas pegawai adalah komunikasi. Komunikasi kini di pandang sebagai sarana yang memiliki peran penting untuk menunjang keberhasilan dalam berbagai bidang. Perkembangan dunia komunikasi sangat di perlukan dalam kelangsungan hidup manusia di berbagai hal, apalagi manusia sebagai makhluk sosial yang dimana komunikasi tidak dapat dilepaskan dalam kehidupan sehari-hari baik bersosialisasi antar individu maupun dalam organisasi.

Pekerja dalam suatu perusahaan merupakan aset yang sangat penting. Pegawai itu sendiri dalam prakteknya sangat terkait dengan status dan kedudukan antara satu dengan yang lainnya yang memiliki perbedaan dalam berbagai hal diantaranya dilihat pada tingkat kemampuannya, pengalaman, pendidikan, jabatan, gaji, usia, dan sebagainya.

Adanya perbedaan yang terjadi antar pegawai didalam suatu perusahaan, komunikasi yang di lakukan dari pimpinan ke bawahan menjadi sangat penting dimana dalam tujuan

untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja dalam organisasi perlu komunikasi yang tidak hanya sekedar penyampaian pesan dari komunikator ke komunikan akan tetapi perlu juga proses penyampaian pesan yang lebih baik untuk suatu langkah mewujudkan komunikasi.

Komunikasi termasuk dalam komunikasi dari atasan ke bawahan, dimana pengertian atasan dan bawahan disini sebagai pimpinan dan pegawai yang saling berinteraksi, yang terjadi di sebuah organisasi. Komunikasi disini merupakan suatu proses peningkatan efektifitas kinerja pegawai, dalam kasus merosotnya etos kerja pegawai dan hal-hal yang negatif dalam pola interaksi di dalam perusahaan salah satu faktornya adalah komunikasi yang tidak efektif yang di jalankan perusahaan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan kerjanya, pada pegawai menghadapi masalah sebagai berikut: Kurangnya rasa kebanggaan pegawai terhadap perusahaan, hal ini terlihat dari pegawai yang terkadang menceritakan hal-hal yang negatif tentang perusahaan di luar perusahaan. Contoh: Menceritakan tentang permasalahan perusahaan yang berkaitan dengan manajemen dan permasalahan internal perusahaan berkaitan dengan pekerjaan di luar perusahaan. Adanya persoalan mengenai kecemburuan sosial diantara pegawai yang hal ini juga telah sampai di meja sekretariat dinas, dimana adanya perbedaan beban kerja antar pegawai dengan posisi yang sama. Contoh: Laporan dari pegawai yang menanyakan adanya perbedaan beban kerja pada posisi jabatan yang sama yang sempat menimbulkan kecemburuan sosial.

Faktor lain yang mempengaruhi loyalitas adalah lingkungan kerja. Pegawai umumnya membutuhkan suasana kerja yang kondusif agar tercipta kepuasan kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi loyalitas kerja. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan (Rivai, 2009:307). Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana suatu pekerjaan dilaksanakan yang meliputi perlengkapan dan fasilitas, lingkungan tempat kerja, dan suasana kerja. Selanjutnya organisasi yang tersusun secara tidak baik dapat menimbulkan pembagian kerja yang tidak jelas,

saluran penugasan dan tanggungjawab yang simpang siur, sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawainya (Sarwoto, 2011:31).

Fenomena yang nampak juga terlihat dari kondisi lingkungan kerja yang secara umum kondisi fisik di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang dapat dikatakan kurang memadai, dimana masih terdapat beberapa tata ruang kantor yang kurang baik. Selain itu, dalam pewarnaan ruangan masih ada ruangan yang belum sesuai dengan warna yang seharusnya enak dilihat mata. Kondisi penerangan juga belum sesuai dengan penglihatan-penglihatan pegawai, terlihat dari adanya lampu di ruangan yang kurang pencahayaan. Berkaitan dengan jendela sebagai ventilasi ruangan yang kondisinya kurang bagus menyebabkan suhu ruangan dirasakan kurang sejuk, bahkan terkadang terasa pengap. Hal lainnya juga terlihat dari penggunaan beberapa peralatan kantor seperti komputer dan printer yang masih dipakai dengan cara bergantian karena tidak semua ruang kerja mempunyai komputer dan printer sehingga banyak dokumen dan arsip yang bertumpuk di sekitar meja kerja.

Dilihat dari kondisi lingkungan kerja secara non fisik, adanya ketidakcocokan antar sesama pegawai yang terlihat dari sikap sebagian pegawai yang tidak mau bekerjasama satu tim apabila mendapat program kerja yang sinkron antar bagian sehingga memperlambat proses pekerjaan di lingkungan kerja yang dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi pegawai dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang baik dan memadai akan membantu dan memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas pegawai adalah komitmen organisasi. Menurut Suhendi (2010:260), loyalitas pegawai pada suatu perusahaan ditunjukkan dengan komitmen pegawai didalam perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor yaitu dari diri sendiri dan organisasi.

Selain itu menurut Luthans (2011:249), salah satu pencapaian hasil yang maksimal dari seorang pegawai dalam suatu bidang pekerjaan sangat sering ditentukan oleh komitmen, baik komitmen profesional maupun komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai

pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Berdasarkan informasi yang didapat penulis di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang, bahwa masih rendahnya komitmen organisasi PNS, dapat dilihat dari : 1) Rendahnya kontribusi pegawai kepada instansi, dimana pada saat dilaksanakan rapat tidak semua pegawai yang hadir dan dalam rapat pegawai kurang aktif memberikan aspirasinya (cenderung pasif), 2) Sebagian pegawai masih belum dapat menunjukkan hasil kerja yang lebih, dimana mereka beranggapan bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan hanya sebatas tugas bukan sebagai tanggung jawab. Pegawai mengerjakan tugasnya apabila sudah disuruh oleh atasan, di luar apa yang ditugaskan atasan kepadanya, pegawai cenderung tidak memiliki inisiatif sendiri, 3) Penguasaan tugas pokok dan fungsi pegawai masih rendah. Ada beberapa pegawai yang tidak menguasai atau tidak mengerti tugasnya padahal itu adalah bidangnya sendiri yang seharusnya sudah dia kuasai. Hal ini bisa jadi disebabkan oleh kurangnya pegawai dalam membaca topoksinya atau kurang aktif bertanya pada atasan atau pegawai di bidang yang sama.

Komunikasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi tidak hanya dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, tetapi juga dapat berdampak pada loyalitas kerja. Hasil survei awal dan beberapa wawancara singkat yang dilakukan peneliti saat ini diketahui bahwa kepuasan kerja dan loyalitas kerja pegawai instansi tersebut relatif berbeda satu sama lain. Penilaian mereka tentang pekerjaan juga berbeda sesuai dengan bidang tugas yang diberikan kepada mereka. Bahkan beberapa orang pegawai yang pada tahap awal promosi atau mutasi juga memiliki pengetahuan yang kurang baik bila dikaitkan dengan tuntutan tugas dan jabatan baru yang dipercayakan kepada mereka.

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap loyalitas pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap loyalitas pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang.

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

### 2.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang, yang beralamat Jalan Ir H. Juanda No. 69 Kecamatan Karang Baru, Kabupaten Aceh Tamiang.

### 2.2. Populasi

Menurut Sugiyono (2011:90) populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang disajikan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan defenisi tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah para Pegawai Negeri Sipil Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 53 orang, dimana Kepala Dinas dan 9 pegawai honorer tidak dimasukkan sebagai populasi.

### 2.3. Sampel

Menurut Sugiyono (2011:93), sampel adalah elemen-elemen populasi yang dipilih atas dasar kemampuan mewakilinya. Untuk menjadi pedoman jika subjeknya atau populasinya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sebagai sampel, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya atau populasinya besar atau lebih dari 100,

maka dapat diambil persentasenya. Selanjutnya dalam penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode sensus, sehingga jumlah sampel dalam penelitian yaitu 53 orang Pegawai Negeri Sipil Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang.

## 2.4 Teknik Pengumpulan Data

### 2.4.1. Studi Perpustakaan

Yaitu memperoleh data pendukung dalam penelitian ini berdasarkan pada buku-buku, karya ilmiah yang relevan terhadap penelitian.

### 2.4.2. Mengadakan pengamatan langsung kelokasi penelitian.

Pengamatan ini dilakukan untuk memperoleh gambaran suasana tempat kerja, proses kerja dan hal-hal lain yang diperlukan.

### 2.4.3 Kuisisioner / Angket Penelitian.

Yaitu dengan cara memberikan kuisisioner atau angket penelitian kepada 53 orang yang dijadikan sampel, dengan berpedoman pada *Skala Likert* :

Tabel 1  
Nilai Korelasi

No	Keterangan / Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2011:102)

## 2.5 Teknik Analisis Data

### 2.5.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji validitas adalah melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bilvariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk.

### 2.5.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan

indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Triton (2016:57) pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

- a. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang  
 Disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
- b. *One Shot* atau pengukuran sekali saja  
 Disini pengukurannya hanya sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Program SPSS yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Dalam penelitian ini menggunakan *one shot* supaya lebih efisien dalam waktu penyelesaian penelitian.

## 2.6. Uji Asumsi Klasik

### 2.6.1. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantaras sesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

### 2.6.2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang

menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya atau dengan melihat kemencengan (*skewness*) dari grafik histogram. Model regresi dikatakan mengikuti distribusi normal apabila grafik histogram tidak menceng ke kiri dan ke kanan. Selain dengan normal *probability plot*, normalitas suatu data dapat juga diuji dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Dari tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh angka probabilitas atau *Asym. Sig. (2-tailed)*.

### 2.6.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Selain diukur dengan *grafik Scatterplot*, heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis dengan uji Glejser. Jika variabel bebas signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 2.7. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh variabel independent (variabel bebas) terhadap variabel dependent (variabel terikat), dengan menggunakan persamaan matematis yaitu analisis regresi linier berganda dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Loyalitas Kerja
- a = Konstanta
- X<sub>1</sub> = Komunikasi
- X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja
- X<sub>3</sub> = Komitmen Organisasi
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien regresi
- e = Standard error

Analisis regresi linier berganda meliputi uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk melihat sumbangan efektif variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> dalam menjelaskan variabel Y, uji F bertujuan melihat pengaruh secara simultan variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> terhadap variabel Y dan uji t untuk melihat pengaruh secara parsial masing-masing variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> terhadap variabel Y,

dan lebih lengkapnya dapat dilihat penjelasan berikut ini :

### 2.8. Uji F (Pengujian Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependent. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut :

$H_0 : \beta = 0$ , berarti tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

$H_a : \beta > 0$ , berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

### 2.9. Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  terhadap  $t_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut :

$H_0 : \beta = 0$ , berarti tidak ada pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependent.

$H_a : \beta > 0$ , berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependent secara partial.

### 2.10. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan variabel independent yaitu  $X_1, X_2, X_3$  dalam

menerangkan variasi variabel dependent (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) sampai dengan satu (1). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependent. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independent yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independent, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R<sup>2</sup> (Adjusted R Square)* pada saat mengevaluasi dimana model regresi terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* dapat naik atau turun apabila satu variabel independent ditambahkan ke dalam model. Untuk variabel independent lebih dari dua sebaiknya menggunakan nilai *Adjusted R<sup>2</sup>*.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda untuk menguji hubungan sebab akibat antara variabel independen (komunikasi, lingkungan kerja dan komitmen) terhadap variabel dependen (loyalitas kerja).

Tabel 2  
Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,052	1,819		1,677	,100
X1 (Komunikasi)	,389	,109	,376	3,563	,001
X2 (Lingkungan Kerja)	,282	,096	,293	2,928	,005
X3 (Komitmen Organisasi)	,292	,081	,330	3,599	,001

a. Dependent Variable: Y (Loyalitas Kerja)

Pada Tabel 2 menunjukkan diperolehnya persamaan regresi linear berganda yaitu  $Y = 3,052 + 0,389 X_1 + 0,282 X_2 + 0,292 X_3$ . Berikut ini disajikan hasil interpretasi dari persamaan di atas, yaitu:

1. Variabel komunikasi ( $X_1$ ) mempunyai nilai koefisien 0,389 dan bernilai positif, artinya apabila terjadi kenaikan satu poin pada komunikasi maka dapat meningkatkan loyalitas kerja sebesar 0,389 dengan asumsi nilai koefisien pada variabel lingkungan kerja dan komitmen adalah tetap.
2. Variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempunyai nilai koefisien 0,282 dan bernilai positif, artinya apabila terjadi kenaikan satu poin pada lingkungan kerja maka dapat meningkatkan loyalitas kerja sebesar 0,282 dengan asumsi nilai koefisien pada variabel komunikasi dan komitmen adalah tetap.
3. Variabel komitmen ( $X_3$ ) mempunyai nilai koefisien 0,292 dan bernilai positif, artinya apabila terjadi kenaikan satu poin pada

komitmen maka dapat meningkatkan loyalitas kerja sebesar 0,292 dengan asumsi nilai koefisien pada variabel komunikasi dan lingkungan kerja adalah tetap.

4. Nilai konstanta (a) sebesar 3,052 mempunyai nilai yang tetap dan meningkatkan loyalitas kerja sebesar 3,052 dengan asumsi nilai koefisien variabel komunikasi, lingkungan kerja dan komitmen adalah tetap.

### 3.2. Hasil Uji Hipotesis

#### 3.2.1. Uji Parsial

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, lingkungan kerjadan komitmen terhadap loyalitas kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang. Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian parsial dari pengolahan tabulasi jawaban responden, yaitu:

Tabel 3  
Hasil Uji Parsial  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,052	1,819		1,677	,100
X1 (Komunikasi)	,389	,109	,376	3,563	,001
X2 (Lingkungan Kerja)	,282	,096	,293	2,928	,005
X3 (Komitmen Organisasi)	,292	,081	,330	3,599	,001

a. Dependent Variable: Y (Loyalitas Kerja)

Pada Tabel 3 berikut ini disajikan nilai koefisien  $t_{hitung}$  dan signifikan untuk variabel independen, sebagai berikut

1. Variabel komunikasi ( $X_1$ ) mempunyai nilai koefisien 0,389; nilai  $t_{hitung} = 3,563$  pada signifikan  $\alpha = 0.000$ .
2. Variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempunyai nilai koefisien 0,282; nilai  $t_{hitung} = 2,928$  pada signifikan  $\alpha = 0.000$ .
3. Variabel komitmen ( $X_3$ ) mempunyai nilai koefisien 0,292; nilai  $t_{hitung} = 3,599$  pada signifikan  $\alpha = 0.000$ .

Jumlah sampel penelitian yang digunakan sebanyak  $n = 53$  dan nilai  $df = n - k = 53 - 4 = 49$  maka diperoleh nilai koefisien  $t_{tabel} = 1,676$  pada signifikan 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel komunikasi ( $X_1$ ) menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja, dimana nilai koefisien  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $3,563 > 1,676$  pada signifikan  $0,001 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian  $H_1$  diterima ( $H_0$  ditolak).
2. Variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja, dimana nilai koefisien  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $2,928 > 1,676$  pada signifikan  $0,005 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian  $H_2$  diterima ( $H_0$  ditolak).
3. Variabel komitmen ( $X_3$ ) menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja, dimana nilai koefisien  $t_{hitung} >$

$t_{tabel}, 3,599 > 1,676$  pada signifikan  $0,001 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian  $H_3$  diterima ( $H_0$  ditolak).

### 3.2.2. Uji Simultan

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, lingkungan kejadian

komitmen bersama-sama terhadap loyalitas kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang. Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian simultan dari pengolahan tabulasi jawaban responden, yaitu:

Tabel 4  
Hasil Uji Simultan  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	997,241	3	332,414	151,820	,000 <sup>b</sup>
	Residual	107,287	49	2,190		
	Total	1104,528	52			

a. Dependent Variable: Y (Loyalitas Kerja)

b. Predictors: (Constant), X3 (Komitmen Organisasi), X2 (Lingkungan Kerja), X1 (Komunikasi)

Pada Tabel 4 diperoleh nilai koefisien  $F_{hitung} = 151,820$  pada signifikan  $0,000$ . Sedangkan jumlah sampel penelitian sebanyak  $n = 53$  dimana  $df(1) = k - 1 = 4 - 1 = 3$  dan  $df(2) = n - k = 53 - 4 = 49$  diperoleh nilai koefisien  $F_{tabel} = 2,79$  pada signifikan  $0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi, lingkungan kejadian komitmen bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang Medan

(nilai koefisien  $F_{hitung} > F_{tabel}, 151,820 > 2,79$  pada signifikan  $0,000 < (0,05)$ ). Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa hipotesis penelitian dikemukakan sebelumnya yakni  $H_4$  diterima ( $H_0$  ditolak).

### 3.3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan variabel independen (komunikasi, lingkungan kerja dan komitmen) mampu menjelaskan variabel dependen (loyalitas kerja). Berikut ini disajikan hasil uji determinasi sebagai berikut:

Tabel 5  
Hasil Determinasi ( $R^2$ )  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,950 <sup>a</sup>	,903	,897	1,480

a. Predictors: (Constant), X3 (Komitmen Organisasi), X2 (Lingkungan Kerja), X1 (Komunikasi)

Pada Tabel 5 di peroleh nilai koefisien determinasi  $R = 0,950$  artinya variabel komunikasi, lingkungan kerja dan komitmen memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap loyalitas kerja. Nilai koefisien *adjusted R square* ( $R^2$ ) sebesar  $0,897$  ini menunjukkan bahwa loyalitas kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang mampu dijelaskan oleh variabel komunikasi, lingkungan kerja dan komitmen sebesar  $89,7\%$ , sedangkan sisanya sebesar  $10,3\%$  dapat dijelaskan oleh variabel lainnya diluar lingkup penelitian ini, misalnya

kompensasi, pengawasan, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan sebagainya.

## 4. PEMBAHASAN

### 4.4.1 Pengaruh Komunikasi terhadap Loyalitas kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan, menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pada Dinas

Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang. Hal ini dapat dilihat pada nilai koefisien korelasi  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $3,563 > 1,676$  pada signifikan  $0,001 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis penelitian yang dikemukakan sebelumnya dan dapat dinyatakan bahwa  $H_1$  diterima.

Komunikasi kini di pandang sebagai sarana yang memiliki peran penting untuk menunjang keberhasilan dalam berbagai bidang. Perkembangan dunia komunikasi sangat di perlukan dalam kelangsungan hidup manusia di berbagai hal, apalagi manusia sebagai makhluk sosial yang dimana komunikasi tidak dapat dilepaskan dalam kehidupan sehari-hari baik bersosialisasi antar individu maupun dalam organisasi. Pekerja dalam suatu perusahaan merupakan aset yang sangat penting. Pegawai itu sendiri dalam prakteknya sangat terkait dengan status dan kedudukan antara satu dengan yang lainnya yang memiliki perbedaan dalam berbagai hal diantaranya dilihat pada tingkat kemampuannya, pengalaman, pendidikan, jabatan, gaji, usia, dan sebagainya. Adanya perbedaan yang terjadi antar pegawai didalam suatu perusahaan, komunikasi yang di lakukan dari pimpinan kebawah menjadi sangat penting dimana dalam tujuan untuk meningkatkan loyalitas dan kinerja dalam organisasi perlu komunikasi yang tidak hanya sekedar penyampaian pesan dari komunikator ke komunikan akan tetapi perlu juga proses penyampaian pesan yang lebih baik untuk suatu langkah mewujudkan komunikasi.

Komunikasi termasuk dalam komunikasi dari atasan kebawah, dimana pengertian atasan dan bawahan disini sebagai pimpinan dan pegawai yang saling berinteraksi, yang terjadi disebuah organisasi. Komunikasi disini merupakan suatu proses peningkatan efektifitas kinerja pegawai, dalam kasus merosotnya etos kerja pegawai dan hal-hal yang negatif dalam pola interaksi di dalam perusahaan salah satu faktornya adalah komunikasi yang tidak efektif yang di jalankan perusahaan.

Sementara itu, dari hasil persentase jawaban responden, menunjukkan bahwa sebagian responden berpendapat sangat setuju dan setuju sekitar 69,2% - 83,6% bahwa komunikasi yang ada pada

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang

termasuk kedalam katagori baik di mata pegawai maka hal ini menunjukkan bahwa pegawai benar-benar peduli pada hal-hal penting yang menyangkut komunikasi perusahaan diantaranya terkait pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

Dengan demikian, dapat disampaikan bahwa menurut pandangan responden yaitu pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang yang paling dominan menunjukkan keterampilan. Keterampilan (skills) yang meliputi kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan dan kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan.

#### **4.4.2 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Loyalitas kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang**

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan, menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang. Hal ini dapat dilihat pada nilai koefisien korelasi  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $2,928 > 1,676$  pada signifikan  $0,005 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis penelitian yang dikemukakan sebelumnya dan dapat dinyatakan bahwa  $H_2$  diterima.

Pegawai umumnya membutuhkan suasana kerja yang kondusif agar tercipta kepuasan kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi loyalitas

kerja. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan lingkungan perusahaan (Rivai, 2009:307). Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana suatu pekerjaan dilaksanakan yang meliputi perlengkapan dan fasilitas, lingkungan tempat kerja, dan suasana kerja. Selanjutnya organisasi yang tersusun secara tidak baik dapat menimbulkan pembagian kerja yang tidak jelas, saluran penugasan dan tanggungjawab yang simpang siur, sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawainya (Sarwoto, 2011:31).

Sementara itu, dari hasil persentase jawaban responden menunjukkan bahwa sebagian

responden berpendapat sangat setuju dan setuju sekitar 35,9% - 75,5% lingkungan kerja ikut mempengaruhi sampai sejauh mana tingkat loyalitas kerja pada perusahaan. Semakin besar lingkungan kerja yang dimiliki pegawai terhadap perusahaan maka akan semakin baik loyalitas kerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut dan begitu juga sebaliknya.

#### **4.4.3 Pengaruh Komitmen terhadap Loyalitas kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang**

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan, menunjukkan bahwa secara parsial komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap *loyalitas kerja* pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang. Hal ini dapat dilihat pada nilai koefisien korelasi  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $3,599 > 1,676$  pada signifikan  $0,001 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis penelitian yang dikemukakan sebelumnya dan dapat dinyatakan bahwa  $H_3$  diterima.

Sementara itu, dari persentase jawaban responden yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat sangat setuju dan setuju sekitar 62,3% - 75,5% bahwa komitmen dapat berpengaruh pada loyalitas kerja. Hal ini dapat diketahui bahwa bila pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang tidak menjaga komitmennya sesuai dengan standar yang ditetapkan maka pada akhirnya loyalitas kerja akan semakin merosot. Sebaliknya, bila pegawai serius dan konsisten dalam menjaga komitmen tersebut maka pimpinan dan manajemen akan berusaha sebaik-baiknya untuk menjaga komitmen seperti harapan pegawai sehingga pegawai akan merasa nyaman dan puas selama bekerja pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan bukti empiris penelitian dilakukan oleh Indah Hardianty (2014), dapat disimpulkan bahwa secara parsial komitmen berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu. Selanjutnya penelitian Heri

#### **4.4.4. Pengaruh Komunikasi, Lingkungan kerja dan Komitmen terhadap Loyalitas kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang**

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan, menunjukkan bahwa komunikasi, lingkungan kerja dan komitmen bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *loyalitas kerja* pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang. Hal ini dapat dilihat pada nilai koefisien korelasi  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $151,820 > 2,79$  pada signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis penelitian yang dikemukakan sebelumnya dan dapat dinyatakan bahwa  $H_4$  diterima. Dengan demikian, dapat disampaikan bahwa loyalitas kerja pada perusahaan dapat menentukan kelangsungan perusahaan di masa mendatang. Dengan demikian, bila pegawai bersikap loyal pada perusahaan maka dalam tiap aktivitasnya akan mengutamakan kepentingan perusahaan yang mampu memberikan kepuasan seperti diharapkan, memiliki komitmen yang baik dan berusaha untuk menjaga komunikasi perusahaan dengan sebaik-baiknya, serta meningkatkan lingkungan kerja yang dimiliki pegawai.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, didapati beberapa fenomena yang mengindikasikan rendahnya loyalitas kerja pegawai diantaranya adalah masih adanya pegawai yang bersikap tidak menaati peraturan terkait jam masuk kerja yang tidak pada waktunya ataupun tidak mengikuti apel pagi, pegawai masih sering menyelesaikan pekerjaan melebihi jangka waktu yang diberikan, serta sebagian pegawai belum maksimal memberikan pelayanan ke masyarakat, salah satunya sikap pegawai yang selalu mengeluh apabila melakukan evaluasi dan pengawasan terkait kegiatan bursa inovasi desa yang merupakan upaya untuk mendorong peningkatan kualitas pemanfaatan dana desa sesuai Undang-Undang No. 6 Tahun 2014.

## **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik dan penjelasan di atas, berikut ini dapat disampaikan beberapa simpulan, yaitu:

1. Secara parsial menunjukkan bahwa komunikasi, lingkungan kerja dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang.
2. Secara simultan menunjukkan bahwa komunikasi, lingkungan kerja dan komitmen bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang.
3. Pada koefisien determinasi menunjukkan bahwa komunikasi, lingkungan kerja dan komitmen memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap loyalitas kerja. Nilai koefisien *adjusted R square*(R<sup>2</sup>) sebesar 0,897 ini menunjukkan bahwa loyalitas kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang mampu dijelaskan oleh variabel komunikasi, lingkungan kerja dan komitmen sebesar 89,7% , sedangkan sisanya sebesar 10,3% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Cohen, A. (2014). *Organisational commitment research: Past, present and future*. In Z. Zhao & F. Rauner (Eds), *Areas of vocational education research: New frontiers of educational research* (pp. 261-274). Berlin, Springer.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine, and Michael J. Wesson. (2011). *Organizational Behaviour*. Mc Graw-Hill. New York.
- Dessler, Gary (2010). *Human Resource Management*. 8th edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Dewi, Indah M. (2016). "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Hotel Benteng Pekanbaru". Vol. 3, No. 1.
- Effendy, Onong Uchjana. 2017. *Ilmu Komunikasi (Teori dan Praktek)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Gie, Kian, Kwik, (2011), *Konsep Pembangunan Industri Kecil*, Jakarta : Rajawali Press.
- Hasibuan, Malayu, S.P (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Husni, Said Musnadi, Faisal. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap loyalitas kerja pegawai rutan di provinsi Aceh (studi kasus pada rutan kelas iib Banda Aceh dan rutan kelas ii b jantho). *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*. Vol 2. No. 1. Hal. 88-98.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2008, *Kompetensi komunikasi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Jusuf, Anwar (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Alumni, Jakarta.
- Komala, L. (2009). *Komunikasi Massa Suatu Pengantar*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Lumley, E. (2010). *Exploring the relationship between career anchors, job satisfaction and organisational commitment*. *Dissertation*. Department of Industrial and Organisational Psychology. University of South Africa. Pretoria.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill. New York.
- Marlina, D. (2012). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum pada PT.Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Skripsi tidak dipublikasi*. Medan: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
- Newstrom, Jhon W. (2011). *Organizational Behavior : Human Behavior at Work*. McGraw-Hill Education. Newyork – America.
- Nitisemito, Alex (2014), *Manajemen Personalialia*, Cetakan V, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Prayanto, Agus (2008). "Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosi Terhadap Loyalitas Pegawai: Pada Koperasi "SAE" Pujon Malang". Malang: Universitas Islam Negeri Malang.
- Poerwopoespito (2010). *Komitmen Dalam Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Manajemen Student.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Rivai, Veithzal. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari*

- Teori Ke Praktik. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S., Coulter, M (2017). Manajemen. Edisi Kedelapan, Jakarta : PT Indeks.
- Robbins, Stephen dan Thimoty P Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi keenam belas. Salemba Empat. Jakarta.
- Ruslan, Rosady. 2008. Manajemen Public Relations & Media Komunikasi. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Sarwoto. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta : Buku Aksara.
- Saydam, Gaouzali (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan. Mikro). Jakarta: Djambatan.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R.N., and Uhl-Bien, M. (2011). *Organizational Behavior 11<sup>th</sup> Edition*. John Wiley & Sons Inc. New Jersey.
- Sedarmayanti. (2012). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Mandar Maju.
- Siswanto, Bejo (2011). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudimin, T (2013). Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik. Jurnal Manajemen dan Usahawan, vol. 12 no. 11. hlm. 3-8.
- Suhendi, Hendi. (2010). Perilaku Organisasi. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Suprpto, Tommy. 2011. Pengantar Ilmu Komunikasi, Dan Peran Manajemen dalam Komunikasi, Jakarta: Buku Seru.
- Triton, TB (2016), SPSS 13,00 Terapan, Riset Statistik Parametrik, Andi, Yogyakarta.
- Widjaja, Amin Tunggal. 2008. Dasar – Dasar Customer Relationship Management (CRM). Jakarta : Harvindo.