



JEM Jurnal Equilibrium Manajemen
Online ISSN : 2460-2277

Agustus 2018, Volume-4 iSSUE-1

E- JURNAL
EQUILIBRIUM MANAJEMEN
Volume 4, No 1 2018

DAFTAR ISI

Ery N & Windi P.	Analisis Portofolio Optimal Investasi Saham Syariah dengan Pendekatan Metode Indeks Tunggal (Studi Kasus Pada Saham Yang Terdaftar Di Jakarta Islamic Index (JII) di BEI Periode Juni 2014 – Mei 2017).....	1-16
Zulfahmi	Penerapan Fungsi Kontrol Pemerintah Terhadap Alokasi Dana Desa (Studi Kasus Pada Kecamatan Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara) Menggunakan Metode Important Performance Analysis.....	17-35
Maulana F. & Lusi	Analisis Faktor Faktor Loyalitas Pegawai Pada Kantor Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Untuk Unit Kerja Balai Wilayah Sungai Kalimantan I.....	36-42
Maulana F. & Edi P.	Pengaruh Penerapan Kebijakan 7P Terhadap Perilaku Brand Switching Pada Pengguna Kartu GSM Prabayar XI Axiata di Kota Pontianak.....	43-52
Naiyun U. & Narwati	Analisis Strategi Pemasaran Laptop Merek Acer Pada CV. Harindo Utama Bengkayang.....	53-60
Ery N. & Sumitro	Analisis Rasio Likuiditas, Rasio Solvabilitas Dan Rasio Profitabilitas Dalam Menilai Kinerja Keuangan Pada PT. Perkebunan Nusantara X.....	61-69
Zulfahmi	Analisis Mutu Pelayanan Melalui Survei Kepuasan Masyarakat Pada Sistem Administrasi Bersama Dibawah Satu Atap (SAMSAT) Di Unit Pelayanan Pendapatan Daerah (Uppd) Pontianak Wilayah I Berdasarkan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM).....	70-76
Maulana F. Rizal	Analisis Tingkat kepuasan Pelanggan Kartu GSM Indosat IM3 Ooredoo Di Kota Pontianak berdasarkan Dimensi Servqual.....	77-86

Wendy S. & Novita	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penggunaan E-Money di Kota Pontianak.....	87-97
Aisyah & Subandi	Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Instalasi Bedah Sentral RSUD Dr. Agoesdjam Kabupaten Ketapang.....	98-102

E-JURNAL EQUILIBRIUM MANAJEMEN

Editor-In-Chief:

Zulfahmi

Co-Editor-In-Chief:

Dina Oktafiani

Editor:

Adiyath Randy

Dami

Melya Yosita

Reviewer:

Wahyu Laksana (Universitas Negeri Tanjungpura)

M. Hanafi A. Syukur (Universitas Negeri Tanjungpura)

Rahmatullah Rizieq (Universitas Panca Bhakti)

Zalfiwan (Universitas Panca Bhakti)

Adi Mursalin (Universitas Panca Bhakti)

Razak Alkadri (Politeknik Negeri Pontianak)

Pelaksana Tata Usaha :

Hilman

Alamat penyunting dan tata usaha : Gedung D, Fakultas Ekonomi, Universitas Panca Bhakti Pontianak, Jl. Komyos Sudarso Pontianak 78113 Telpn (0561) 772627, 776820, langganan 2 nomor setahun Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah) untuk dapat berlangganan dapat menghubungi sekretariat Fakultas Ekonomi Universitas Panca Bhakti.

Jurnal Ekonomi Equilibrium diterbitkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Panca Bhakti Pontianak. Dekan : Zulfahmi, Pembantu Dekan I : Aisyah, Pembantu Dekan II : Febriati, Pembantu Dekan III : Renny Wulandari.

ANALISIS FAKTOR FAKTOR LOYALITAS PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT UNTUK UNIT KERJA BALAI WILAYAH SUNGAI KALIMANTAN I

Maulana Filani Rizal¹, Lusi Fuji Astuti²

¹²Fakultas Ekonomi, Universitas Panca Bhakti, Pontianak, Indonesia.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat loyalitas pegawai pada kantor Balai Wilayah Sungai Kalimantan I. Untuk metode penelitian, penulis menggunakan metode deskriptif. Untuk teknik pengumpulan data melalui wawancara, kuesioner, observasi dan dokumentasi. Teknik analisa data yang digunakan untuk menganalisis adalah analisis deskriptif dan analisis Mean (rata-rata), untuk variable penelitian menggunakan variable berdasarkan teori Saydam (2005: 416) Populasi dan sampel yang diteliti adalah pegawai kantor Balai Wilayah Sungai Kalimantan I dari pimpinan lini ke bawah dengan sampel yang diambil sebanyak 35 orang. Jika dilihat dari hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas pegawai selama ini sudah tinggi/baik namun masih ada sub variabel yang harus diperbaiki.

Kata Kunci : Rotasi, Sasaran kerja, Loyalitas

PENDAHULUAN

Perusahaan modern saat ini sangat mengedepankan perlakuan pemeliharaan sumber daya yang dimiliki dalam operasional manajemen sumber daya manusia. Semua upaya untuk memelihara sumber daya manusia tersebut akan kembali pada loyalitas dari tiap karyawan tersebut dan akan berakhir pada senioritas karyawan serta sangat berkaitan dengan promosi yang mungkin untuk diperoleh oleh seorang karyawan. Kesimpulan ini didasarkan atas kenyataan bahwa upaya pemeliharaan sumber daya manusia oleh perusahaan tidak akan berjalan maksimal apabila tidak ada rasa loyalitas dari karyawan. Hal tersebut akan berakibat hilangnya senioritas karyawan diperusahaan yang pada akhirnya akan

mempengaruhi proses promosi jabatan pada perusahaan tersebut.

Penelitian ini penting dilakukan karena ada masalah yaitu masalah kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Balai Wilayah Sungai Kalimantan I. Adanya masalah-masalah merupakan indikasi terhadap loyalitas kerja pegawai negeri sipil pada kantor Balai Wilayah Sungai Kalimantan I yang sudah rendah atau menurun.

Jadi kinerja instansi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia, untuk itulah sumber daya manusia diberdayakan semaksimal mungkin dalam artian sumber daya manusia harus mampu dan sanggup mencapai tujuan dalam suatu instansi secara keseluruhan.

Usaha yang dilakukan instansi ini untuk meningkatkan loyalitas

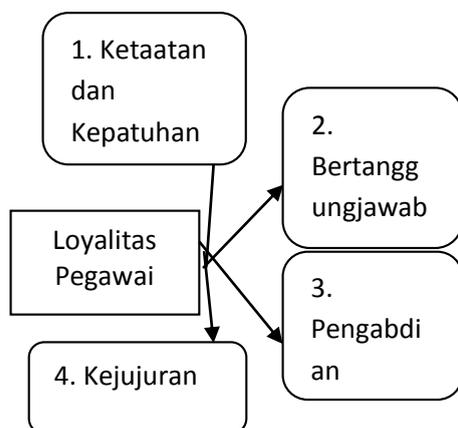
pegawai negeri sipil adalah dengan cara memberikan insentif, beban kerja, dan imbalan lainnya agar pegawai negeri sipil merasa usaha yang telah dilakukannya dihargai sepadan dengan hasil didapat dari instansi ini. Adapun kompensasi adalah instansi menjamin biaya kesehatan dan biaya bahan bakar minyak serta biaya makan selama bekerja dengan cara tersebut diharapkan loyalitas karyawan akan semakin meningkat pada instansi.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut, maka rumusan permasalahan yang akan di kemukakan dalam penelitian ini adalah (Prof. DR. Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, 2012) :

1. Bagaimanakah Tingkat Loyalitas Pegawai Negeri Sipil Pada Balai Wilayah Sungai Kalimantan I

Paradigma penelitian



Hipotesis Asosiatif

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Ketaatan dan Kepatuhan, Bertanggungjawab, Pengabdian dan Kejujuran terhadap Loyalitas Pegawai.

KAJIAN PUSTAKA

Loyalitas

Menurut kamus ilmiah loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Dalam hal ini loyalitas dapat diartikan sebagai kesetiaan pegawai terhadap instansi/perusahaan. Dapat dilihat dibawah ini beberapa pengertian loyalitas menurut para ahli, sebagai berikut :

1) Menurut Tjiptono (2006:77) loyalitas merupakan kesetiaan pegawai terhadap instansi/perusahaan yang akan menimbulkan rasa tanggungjawab.

2) Menurut Nitisemito (2004 : 135) loyalitas merupakan suatu sikap mental pegawai yang ditunjukkan kepada keberadaan instansi/perusahaan sehingga pegawai akan tetap bertahan dalam instansi/perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju atau mundur.

3) Menurut Rivai (2011:857) terdiri dari dua kelompok yaitu:

Satisfies ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber loyalitas kerja yang terdiri dari : pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan loyalitas, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan loyalitas kerja.

Definisi-definisi di atas dapat peneliti simpulkan bahwa loyalitas karyawan tercermin dari sikap dan perbuatan mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja, menciptakan

hubungan kerja yang baik dengan atasan, rekan kerja, serta bawahan dalam menyelesaikan tugas, menciptakan suasana yang mendukung dan menyenangkan di tempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian untuk mengetahui (1) Untuk mengetahui sejauhmana sikap loyalitas pegawai Balai Wilayah Sungai Kalimantan I.

(2) Untuk mengetahui sejauhmana sikap loyal pegawai pada Balai Wilayah Sungai Kalimantan I menjaga citra instansi dimata umum.

(3) Untuk mengetahui bagaimana intensitas dan kualitas loyalitas terhadap pelayanan yang diberikan kepada masyarakat oleh pegawai Balai Wilayah Sungai Kalimantan I.

Urgensi (Keutamaan) Penelitian :

Keutamaan dari penelitian ini adalah : (1). Mempelajari pemeliharaan sumber daya dalam bentuk loyalitas kerja pegawai (2). Menguji pengaruh ketaatan dan kepatuhan, bertanggungjawab, pengabdian dan kejujuran terhadap loyalitas pegawai

Target Luaran Penelitian

Keluaran yang dihasilkan dari penelitian ini adalah (1). Rekomendasi bentuk kompensasi untuk meningkatkan loyalitas pegawai dalam instansi tersebut (2). Karya Ilmiah yang dipublikasikan pada jurnal ilmiah dan pengayaan bahan ajar.

METODELOGI PENELITIAN

Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu dilakukan pengolahan data. Setelah data terkumpul melalui kuisioner maka langkah selanjutnya adalah melakukan tabulasi, yaitu memberi nilai (Scoring) sesuai dengan sistem yang diterapkan. Scoring dilakukan dengan menggunakan skala likert 5-4-3-2-1.

Di dalam penelitian ini, untuk menganalisis yang telah dikumpulkan dan diseleksi teknis analisis data deskriptif yaitu data-data yang dihimpun dan dikumpulkan baik primer maupun sekunder selanjutnya disusun, dianalisis, diinterpretasikan untuk kemudian dapat diambil kesimpulan sebagai jawaban atas masalah yang diteliti.

Analisis Deskriptif/ Kualitatif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori: Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak setuju, Sangat Tidak Setuju. Untuk menetapkan skor rata-rata maka jumlah jawaban kuesioner dibagi jumlah pertanyaan dikalikan jumlah responden. Untuk lebih jelas, berikut rumusnya menurut Husein Umar (2002:98).

Dimana:

$$\text{Jawaban Kuesioner} = \frac{\text{Skor Rata-rata}}{\text{Pertanyaan} \times \text{Responden}}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil tersebut dimasukan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban akan didasarkan pada nilai rata-rata skor yang selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor menurut Umar (2002:98) sebagai berikut ini:

Nilai tertinggi = 5

Nilai terendah = 1

Keterangan:

Rs = Rentang Skala

N = Jumlah Sampel

m = Jumlah Pertanyaan

Berdasarkan ketentuan ini, maka kriteria pengklasifikasi mengenai variabel analisis tingkat loyalitas pegawai sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah}}$$

nilai

$$R_s = \frac{n - m}{m}$$

$$R_s = \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 4/5$$

$$= 0,8$$

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut Interval Kelas

5,00 - 4,21 = Sangat Baik

4,20 - 3,41 = Baik

3,40 - 2,61 = Cukup Baik

2,60 - 1,81 = Rendah

1,80 - 1,00 = Sangat Kurang

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengertian Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur. Validitas menurut Sugiyono (2010) adalah untuk menguji validitas konstruk dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya.

Penguji validitas menggunakan teknik analisis faktor-faktor (construct validity), yaitu menguji apakah butir-butir pertanyaan atau indikator yang

digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah faktor atau konstruk atau variabel. Jika masing-masing butir pertanyaan merupakan indikator pengukur variabel maka akan memiliki nilai yang tinggi.

Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen ini adalah Product Moment dari Karl Pearson, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Pengertian Reliabilitas

Reliabilitas menurut Suharsimi Arikunto (2006:154) menyatakan "Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik".

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh suatu alat ukur dapat dipercaya. Kehandalan berkaitan dengan estimasi sejauhmana suatu alat ukur konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang pada sampel yang berbeda, apabila suatu alat ukur digunakan berulang dan hasil pengukuran diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut dianggap handal (reliabel).

Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus cronbach alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian mengenai Loyalitas Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Balai Wilayah Sungai Kalimantan I adalah sebagai berikut:

1. Keberadaan Pegawai
Keseluruhan rata-rata bobot dari indikator pengukuran keberadaan pegawai ini adalah 3,67 yang berarti keberadaan pegawai termasuk kategori Baik, yaitu berada pada rentang skala 3,40 – 4,19.
2. Pengenalan Pegawai terhadap seluk beluk organisasi
Keseluruhan rata-rata bobot dari indikator penilaian pengenalan pegawai terhadap seluk beluk organisasi ini adalah 3,52 yang berarti pegawai memiliki pengenalan yang tinggi terhadap seluk beluk organisasi yaitu berada pada rentang 3,40 – 4,20.
3. Pegawai Merupakan aset bagi instansi
Keseluruhan rata-rata bobot dari indikator pegawai merupakan aset bagi instansi ini adalah 3,84 dan ini berada pada rentang skala 3,40 – 4,19 yaitu baik yang berarti pegawai merupakan aset bagi instansi.
4. Peran Pegawai dalam Organisasi
Keseluruhan rata-rata bobot dari indikator tentang peran pegawai dalam organisasi adalah 3,55 yang berarti pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang memiliki peran dalam organisasi yang tinggi, yaitu berada pada rentang 3,40 – 4,19.
5. Kebanggaan Pegawai Dalam Organisasi
Keseluruhan rata-rata bobot dari indikator penilaian kebanggaan pegawai dalam organisasi adalah 2,97 yang berarti pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkayang memiliki kebanggaan pegawai dalam organisasi yang cukup baik, yaitu berada pada rentang 2,60 – 3,39.
6. Ketaatan Pegawai Pada Peraturan
Keseluruhan rata-rata bobot dari indikator penilaian ketaatan pegawainya pada peraturan adalah 3,39 yang berarti pegawai memiliki ketaatan pada peraturan yang cukup tinggi, yaitu berada pada rentang 2,60 – 3,39.
7. Kemampuan Pegawai dalam Bekerja Dengan Baik
Keseluruhan rata-rata bobot dari indikator penilaian kemampuan pegawai dalam bekerja dengan baik adalah 3,50 yang berarti pegawai memiliki kemampuan pegawai dalam bekerja dengan baik yang tinggi, yaitu berada pada rentang 3,40 – 4,19.
8. Disiplin/Tepat Waktu
Keseluruhan rata-rata bobot dari indikator kedisiplinan waktu pegawai adalah 3,66 yang berarti pegawai memiliki kedisiplinan waktu yang tinggi, yaitu berada pada rentang 3,40 – 4,19.
9. Keberanian Pegawai Mengambil Resiko
Keseluruhan rata-rata bobot dari indikator tentang keberanian pegawai dalam mengambil resiko adalah 3,53 yang berarti pegawai memiliki keberanian dalam mengambil resiko yang tinggi, yaitu berada pada rentang 3,40 – 4,19.
10. Ide Kreatif
Keseluruhan rata-rata bobot dari indikator Ide kreatif dari pegawai adalah 3,46 yang berarti pegawai memiliki ide kreatif yang cukup tinggi, yaitu berada pada rentang 3,40 – 4,19.
11. Pegawai Melaksanakan Tugas Tanpa Paksaan
Keseluruhan rata-rata bobot dari indikator tentang pegawai melaksanakan tugas tanpa paksaan adalah 3,58 yang berarti pegawai

- memiliki inisiatif yang tinggi, yaitu berada pada rentang 3,40 – 4,19.
12. Pegawai Tidak Menyalahgunakan Wewenang
Keseluruhan rata-rata bobot dari indikator tentang pegawai tidak menyalahgunakan wewenang adalah 3,54 yang berarti pegawai memiliki tingkat kejujuran yang tinggi, yaitu berada pada rentang 3,40 – 4,19.
 13. Pegawai Melaporkan Hasil Kerja
Keseluruhan rata-rata bobot dari indikator tentang pegawai melaporkan hasil kerja adalah 3,91 yang berarti pegawai memiliki kemauan untuk melaporkan hasil kerja yang sangat tinggi, yaitu berada pada rentang 3,40 – 4,19.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel ketaatan dan kepatuhan, bertanggungjawab, pengabdian dan kejujuran terhadap loyalitas pegawai berpengaruh secara signifikan positif terhadap loyalitas karyawan. Artinya, jika terjadi perubahan berupa peningkatan maupun penurunan pada salah satu variabel atau seluruhnya maka akan terjadi perubahan pula pada loyalitas karyawan Kantor Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Untuk Unit Kerja Balai Wilayah Sungai Kalimantan I. Perhatian perusahaan terhadap keempat variabel tersebut menumbuhkan loyalitas pada karyawan Kantor Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Untuk Unit Kerja Balai Wilayah Sungai Kalimantan I. Hal

tersebut terbukti pada saat peneliti melakukan observasi ke lapangan, karyawan Kantor Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Untuk Unit Kerja Balai Wilayah Sungai Kalimantan I rela kerja lembur saat banyak tugas yang dikerjakan Saran

1. Loyalitas/kesetiaan pegawai sangat penting karena ini menunjukkan komitmen mereka terhadap instansi, untuk perlu dilakukan pembinaan loyalitas terhadap pegawai .
2. Diperlukan pembinaan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan dan sering berkomunikasi mengenai permasalahan yang dihadapi instansi, dan dorong pegawai untuk bersedia bekerja melebihi kondisi yang biasa.
3. Timbulkan rasa memiliki dari pegawai dengan cara memotivasi mereka untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, sehingga ada penilaian yang baik untuk instansi oleh masyarakat.
4. Pelaksanaan kegiatan hendaknya sesuai dengan TUPOKSI (tugas pokok dan fungsi) masing-masing, sehingga tepat sasaran dan hasilnya baik dengan demikian kinerja dapat ditingkatkan lebih baik lagi
5. Pemberian kesempatan bagi pegawai untuk berinisiatif dalam melaksanakan tugasnya agar kegiatan berjalan dengan lancar, sehingga sasaran instansi dapat tercapai .

DAFTAR PUSTAKA

- Antoncic, J.A .2011, “Employee Loyalitas And its Impact On Firm Growth”, International Journal Of

- Management and Information Systems, Vol 15, No 1, pp.81-87.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Bohlander, George, 2010. Principles of Human Resource Management, Edisi 15
- Fandy Tjipto. 2006. Manajemen Jasa. Edisi Pertama Yogyakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta
- Husein Umar, As. 2004. Riset Sumber Daya Manusia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Jakarta : Bumi Aksara.
- Hadari Nawawi, 2003. Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan. Gajah Mada University Press: Yogyakarta
- Handoko T.Hani , 2004, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu S,P, 2006, Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara : Jakarta.
- Herman Sofyandi, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: Grasindo.
- Istijanto Oei. 2010. Riset Sumber Daya Manusia Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Jhon H. Jackson, 2006, Human Resources Manajement, Edisi Sepuluh, Penerbit Salemba Empat.
- Kusomo, B.C.S. 2006. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Iklim Organisasi dan Kepuasan Imbalan Kerja dengan Loyalitas Kerja Pada Karyawan. Penelitian (tidak diterbitkan). Surakarta : Fakultas Psikologi Universitas Muhamadiyah Surakarta.
- Marwansyah. 2010 Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta : Bandung
- Manullang, M, 2006. Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, AS. 2004, Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Poerwopoespito, 2004. Mengetahui Krisis Manusia di Perusahaan : Solusi Melalui Pengembangan Sikap Mental. Jakarta : Grasindo.
- Pandey, C 2012. Impact of Job Satisfaction And Organizational Comitment on Employee Loyalty". International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research. Vol.1.