

## **Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada CV. Mala Sari**

**Syati Manaharawan Siregar\***

Fakultas Soshum dan Pendidikan Universitas Haji Sumatera Utara, Indonesia

[syatimanaharawan@gmail.com](mailto:syatimanaharawan@gmail.com)

**Nur Ainun**

Fakultas Soshum dan Pendidikan Universitas Haji Sumatera Utara, Indonesia

[nurainunnst65@gmail.com](mailto:nurainunnst65@gmail.com)

**Surya Alamsyah Putra**

Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Medan, Indonesia

[suryaalamsyah85@gmail.com](mailto:suryaalamsyah85@gmail.com)

### **Abstract**

This study aims to determine how much influence incentives and career development and job satisfaction (intervening variables) have on loyalty in CV. Malasari. This study uses a quantitative descriptive method with a normative approach (legal research) to obtain secondary data and an empirical approach (sociological juridical), to obtain primary data through field research (field research). The results showed that the effect of incentives, career development and job satisfaction on loyalty in CV. Malasari, based on the indicators are as follows: First, the effect of incentives on loyalty has a positive and significant effect which if it increases, loyalty will also increase. Second, the influence of career development on loyalty has a positive and significant effect where if career development increases, loyalty will also increase. Third, the effect of job satisfaction on loyalty has a positive and significant effect which means that job satisfaction increases, loyalty will also increase. Fourth, the influence of career development on job satisfaction has a positive effect, which means that if career development increases, job satisfaction will also increase. Fifth, the effect of incentives on job satisfaction has a positive effect, which means that if incentives increase, job satisfaction will also increase. Sixth, the effect of career development on loyalty that is intervened by job satisfaction is smaller than the direct effect of career development on loyalty. Seventh, the effect of incentives on loyalty that is intervened by job satisfaction is smaller than the direct effect of incentives on loyalty. Which is better than the two variables, namely career development and intensification not to be interfered with by job satisfaction. For that, it is hoped that CV. Malasari in terms of improving loyalty so that employees pay more attention to incentives, career development and job satisfaction on CV. Malasari. In order to create good Loyalty in CV. Malasari

### **Keyword**

*incentives, career development, job satisfaction, loyalty*

## I. PENDAHULUAN

Dalam rangka meningkatkan kinerja, produktifitas dan laba (profit) serta mencegah terjadinya penyimpangan kesalahan prosedur, Cv. malasari berupaya membuat dan selalu memperbaiki kinerja karyawannya dengan cara meningkatkan loyalitas sehingga diharapkan pendayagunaan atas kapasitas Sumber Daya Manusia di Cv. Malasari dapat ditingkatkan secara optimal. Dalam melaksanakan kegiatannya, perusahaan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya bergantung pada keunggulan teknologi melainkan juga tergantung pada aspek Sumber Daya Manusia (SDM).

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran penting dalam perkembangan perusahaan kedepannya. Berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan perusahaan tersebut semua tergantung oleh kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Sumber daya manusia tersebut dituntut untuk terus dapat mengembangkan kemampuan secara proaktif di dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang mempunyai loyalitas kinerja yang tinggi pada perusahaan dan mampu membantu perusahaan dalam kondisi seperti apapun sehingga kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut akan terbalaskan dengan peningkatan loyalitas dari karyawan itu sendiri. Pentingnya loyalitas karyawan bagi perusahaan sangat berpengaruh agar dapat tercapainya apa yang diinginkan secara bersama.

Berbicara fenomena loyalitas yang ada di cv. Malasari adalah terjadinya ketimpangan tugas antara setiap karyawan hal ini menyebabkan lambannya dalam penyelesaian tugas karyawan di perusahaan tersebut, hal tersebut mungkin di sebabkan karena kurangnya insentif non material seperti uang atau jaminan sosial di perusahaan tersebut sehingga para karyawan bermalasan untuk bekerja karena tidak adanya kepastian dari perusahaan sehingga menurunnya loyalitas kerja karyawan. Menurut Jiwo Wungsu dan hartanto Broto Harsono (2003) "Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja karyawan".

Dan Fenomena masalah lainnya adalah tentang pengembangan karir, pengembangan karir merupakan hal yang penting dalam mengembangkan dan memperhatikan sumber daya manusia. Pengembangan karir sangat mendukung efektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan serta menciptakan loyalitas kerja. Karyawan di cv. Malasari akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan dirinya mendukung. Persepsi setiap karyawan terhadap pengembangan karir bisa berbeda tergantung pada cara pandang karyawan terhadap faktor pengembangan karir. tidak adanya pelatihan khusus kepada karyawan dalam memposisikan jabatan tertentu sehingga pada saat sudah mendapat jabatan karyawan tersebut tidak memahami dengan fungsi, tugas dan pokoknya, fenomena yang sering terjadi juga kurang perhatiannya perusahaan kepada karyawan yang sudah lama untuk diberikan pelatihan khusus agar dapat dipromosikan ke jabatan tertentu. Fenomena yang lain yang sering terjadi tidak adanya masa jabatan pada karyawan dalam menduduki suatu jabatan tertentu sehingga dapat menyebabkan praud di perusahaan tersebut. Gomes (2003) mengatakan: Pengembangan karir merupakan gabungan dari kebutuhan pelatihan di masa yang akan datang dan perencanaan sumber daya manusia (SDM). Dari sudut pandang pegawai atau karyawan, pengembangan karir memberikan gambaran mengenai jalur-jalur karir di masa yang akan datang di dalam organisasi dan menandakan kepentingan jangka panjang dari organisasi terhadap para karyawan atau pegawainya.

Dan Fenomena masalah lainnya adalah tentang Kepuasan kerja yang sering terjadi tidak

sesuainya penerimaan insentif dan tidak adanya pengembangan karir membuat karyawan tidak mengoptimalkan kinerjanya sehingga loyalitas kinerja mereka pun menurun hal ini dapat menjadi faktor pendukung dalam menurunnya loyalitas. Sopiha (2008) “Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja”. Sedangkan menurut Hasibuan (2009:202) “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan”. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi antar keduanya.

Karyawan akan mampu dan mau bekerja dengan baik bila memiliki kepuasan kerja apabila kebutuhannya sesuai dengan minat dan kemampuan serta dapat memenuhi berbagai kebutuhan dengan melakukan pekerjaan. Keadaan emosional seseorang yang bisa terlihat melalui tingkah laku dan sikap baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang dilakukan para karyawan, yang pada dasarnya bersifat individual dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada diri setiap karyawan

## II. METODE

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya, menurut Sugiyono (2012:2) Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Siregar (2015:125) menyatakan pendekatan kuantitatif adalah suatu proses dalam memperoleh data ringkasan dengan menggunakan cara – cara atau rumusan tertentu. Pada jenis riset ini biasanya dinyatakan kedalam angka dan numerik, yang dapat dibedakan menjadi data interval. Dimana data interval yaitu data yang diukur dengan jarak dua titik pada skala yang diketahui misalnya mengukur tingkat kepuasan dengan memilih angka 5,4,3,2,1 yang memiliki jarak yang sama.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Variabel loyalitas

No	Pernyataan	Persentase				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya adalah karyawan yang taat pada peraturan.	19.6	71.6	8.8		
2	Saya selalu mengikuti peraturan yang ada di kantor.	27.5	62.7	9.8		
3	Saya selalu menjalankan peraturan yang ada	17.6	67.5	14.7		
4	Saya adalah karyawan yang bertanggung jawab.	20.6	57.8	20.6	1.0	
5	Saya tidak pernah lari dari tanggung jawab saya	12.7	63.7	22.5	1.0	
6	Saya tipekal pemegang teguh tanggung jawab	18.6	58.8	22.5		
7	Saya senang bekerja beramai ramai	21.6	63.7	14.7		
8	Saya adalah karyawan yang mudah bergaul.	16.7	66.7	15.7	1.0	
9	Saya selalu di senangi oleh teman sekerja saya	17.6	67.6	14.7		
	Sampel	102	102	102	102	102

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai penjumlahan dari pernyataan sangat setuju (SS) sebesar 176, dan nilai pernyataan setuju (S) sebesar 592 dan nilai pernyataan netral (N) sebesar 147 dan nilai dari

pernyataan tidak setuju (TS) sebesar 3. maka dengan demikian kebanyakan responden menjawab dengan pernyataan setuju.

### Variabel insentif

No	Pernyataan	Persentase				
		SS	S	N	TS	STS
1	Gaji yang telah diberikan oleh perusahaan kepada saya sudah memenuhi kebutuhan minimal.	19.6	69.6	10.8		
2	Pekerjaan saya yang berisiko tinggi tidak dipenuhi dengan insentif langsung yang memadai.	20.6	70.6	8.8		
3	Tunjangan hari raya yang diberikan oleh perusahaan kepada saya setiap tahun sudah mencukupi kebutuhan saya	26.5	67.6	5.9		
4	Selain gaji, insentif, dan tunjangan, saya juga memperoleh bonus yang diberikan oleh perusahaan atas dedikasi dan komitmen loyalitas saya.	31.4	58.8	9.8		
5	Anda memperoleh asuransi kesehatan yang memadai untuk menjamin kesehatan dan biaya pengobatan beserta keluarga.	17.6	71.6	10.8		
6	Anda menerima jaminan hari tua yang memadai untuk menjamin kehidupan anda pada saat pensiun.	20.6	69.6	9.8		
7	Insentif yang sedikit menyebabkan kinerja karyawan menurun.	23.5	69.6	6.9		
8	Kurang adanya tanggung jawab dalam bekerja sehingga berpengaruh terhadap insentif yang diterimanya.	18.6	70.6	10.8		
9	insentif yang besar menjadi pemicu semangat untuk meningkat kinerja	26.5	67.6	5.9		
10	Pencapaian kinerja yang maksimal mendapatkan kualitas yang tinggi.	31.4	58.8	9.8		
Sampel		102	102	102	102	102

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai penjumlahan dari pernyataan sangat setuju (SS) sebesar 241, dan nilai pernyataan setuju (S) sebesar 688, dan nilai pernyataan netral (N) sebesar 91. maka dengan demikian kebanyakan responden menjawab dengan pernyataan setuju.

### Variabel pengembangan karir

No	Pernyataan	Persentase				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pimpinan memberikan kepercayaan pada bawahan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan	26,5	66,7	6,9		
2	Pimpinan memiliki kepercayaan tinggi terhadap karyawannya	25,5	73,5			1,0
3	Pimpinan selalu memperhatikan kondisi karyawannya	21,6	73,5	2,9	2,0	
4	Pimpinan dapat memenuhi kebutuhan karyawannya	11,8	64,7	11,8	10,8	1,0
5	Pimpinan dapat menghargai pekerjaan karyawannya	24,5	73,5	1,0	1,0	
6	Pimpinan mendengarkan dan dapat menerima pendapat karyawannya.	32,	61,8	2,9	2,9	

7	Pimpinan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja maksimal.	20.6	59.8	8.8	4.9	5.9
8	Pimpinan dapat menginstruksikan pekerjaan secara spesifik kepada karyawan.	28.4	61.8	1.0	6.9	2.0
9	Pimpinan selalu memberikan ide-ide yang baik.	18.6	58.8	22.5		
10	Pemimpin memiliki inovasi yang tinggi dalam bekerja.	21.6	63.7	14.7		
11	Pimpinan menciptakan suasana keterbukaan dalam bekerja.	16.7	66.7	15.7	1.0	
12	Pimpinan dapat menjelaskan hal-hal penting dengan sederhana dan mudah di mengerti.	17.6	67.5	14.7		
	Sampel	102	102	102	102	102

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai penjumlahan dari pernyataan sangat setuju (SS) sebesar 271, dan nilai pernyataan setuju (S) sebesar 808, dan nilai pernyataan netral (N) sebesar 105, dan nilai dari pernyataan tidak setuju (TS) sebesar 30, dan nilai dari pernyataan sangat tidak setuju (STS) sebesar 10 . maka dengan demikian kebanyakan responden menjawab dengan pernyataan setuju.

### Variabel kepuasan kerja

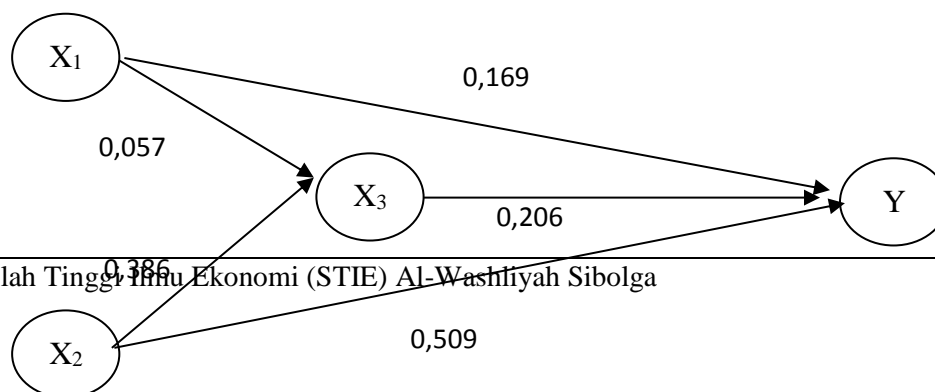
No	Pernyataan	Persentase				
		SS	S	N	TS	STS
1	Gaji diberikan sesuai dengan jasa yang diberikan kepada perusahaan.	16.7	73.5	9.8		
2	Pembagian insentif telah sesuai dengan prestasi kerja.	19.6	70.6	9.8		
3	Semua karyawan diberikan peluang yang sama untuk promosi.	18.6	76.5	4.9		
4	Karyawan dengan prestasi baik memperoleh peluang untuk di promosikan.	25.5	55.9	10.8	7.8	
5	Atasan memberikan masukan-masukan disaat karyawan dalam kesusahan.	13.7	76.5	8.8	1.0	
6	Atasan selalu memberikan pengarahan kepada bawahan disetiap pekerjaan.	18.6	70.6	9.8	1.0	
7.	Suasana kekeluargaan dalam bekerja telah terjalin dengan baik.	21.6	64.7	9.8	1.0	2.9
8.	Rekan kerja selalu memberi nasehat dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.	24.5	61.8	9.8	2.9	1.0
9	Pekerjaan yang diberikan didukung dengan fasilitas yang memadai.	19.6	70.6	9.8		
10	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan.	18.6	76.5	4.9		
11	Suasana kekeluargaan dalam bekerja telah terjalin dengan baik.	16.7	73.5	9.8		
12	Rekan kerja selalu memberi nasehat dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.	19.6	70.6	9.8		
	Sampel	102	102	102	102	102

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai penjumlahan dari pernyataan sangat setuju (SS) sebesar

238, dan nilai pernyataan setuju (S) sebesar 858, dan nilai pernyataan netral (N) sebesar 110, dan nilai dari pernyataan tidak setuju (TS) sebesar 14, dan nilai pernyataan setuju tidak setuju (STS) sebesar 4. maka dengan demikian kebanyakan responden menjawab dengan pernyataan setuju.

Pengaruh insentif terhadap loyalitas, dari hasil penelitian bahwa  $H_0$  di tolak, yang artinya bahwa insentif berpengaruh positif terhadap loyalitas di CV. Malasari sebesar 16,9 %. Dengan demikian apabila Insentif membaik maka loyalitas juga akan membaik di CV Malasari. Pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas, dari hasil penelitian bahwa  $H_0$  di tolak, yang artinya bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif terhadap loyalitas sebesar 50,9%. Dengan demikian apabila pengembangan karir membaik di CV. Malasari maka Loyalitas juga akan membaik di CV. Malasari. Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas, dari hasil penelitian bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas di CV. Malasari sebesar 20.6 %. Dengan demikian artinya semakin baik kepuasan kerja di CV. Malasari maka semakin baik juga loyalitas karyawan di CV. Malasari. Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, dari hasil penelitian bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di CV. Malasari sebesar 38,6 %. Dengan demikian artinya semakin baik pengembangan karir di CV. Malasari maka semakin baik juga kepuasan kerja di CV. Malasari. Pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja, dari hasil penelitian bahwa variabel insentif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di CV. Malasari sebesar 5.7 %. Dengan demikian artinya semakin baik Insentif di CV. Malasari maka semakin baik juga kepuasan kerja di CV. Malasari. Pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas yang di mediasi oleh kepuasan kerja,

Dari hasil penelitian ditunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif terhadap loyalitas dan pengembangan karir juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di CV. Malasari. Dengan demikian artinya semakin baik pengembangan karir di CV. Malasari maka semakin baik juga loyalitas dan kepuasan kerja di CV. Malasari. Adapun kepuasan kerja disini adalah bertindak sebagai variabel mediasi atau intervening. Dan hasil penelitian menunjukkan hasil perkalian antara (pengembangan karir x kepuasan kerja) lebih kecil dari pada hasil yang di tunjukkan oleh pengembangan karir terhadap loyalitas secara langsung. Maka dari itu untuk meningkatkan loyalitas sebaiknya pengembangan karir tidak di mediasi oleh kepuasan kerja, karena apabila pengembangan karir membaik maka secara otomatis kepuasan kerja juga akan membaik dan loyalitas juga akan meningkat di PT. CV. Malasari. Pengaruh insentif terhadap loyalitas yang di mediasi oleh kepuasan kerja, Dari hasil penelitian ditunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh positif terhadap loyalitas dan insentif juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di CV. Malasari. Dengan demikian artinya semakin baik Insentif di CV. Malasari maka semakin baik juga loyalitas dan kepuasan kerja di CV. Malasari. Adapun kepuasan kerja disini adalah bertindak sebagai variabel mediasi atau intervening. Dan hasil penelitian menunjukkan hasil perkalian antara (insentif x kepuasan kerja) lebih kecil dari pada hasil yang di tunjukkan oleh insentif terhadap loyalitas secara langsung. Maka dari itu untuk meningkatkan loyalitas sebaiknya insentif tidak di mediasi oleh kepuasan kerja, karena apabila insentif membaik maka secara otomatis kepuasan kerja juga akan membaik dan loyalitas juga akan meningkat di CV. Malasari



#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah di bahas pada bab terdahulu, maka dapat diambil kesimpulan; hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel insentif dengan variabel loyalitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengembangan karir dengan variabel loyalitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap loyalitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel insentif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir terhadap loyalitas sebaiknya tidak di mediasi oleh kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif terhadap loyalitas sebaiknya tidak di mediasi oleh kepuasan kerja

#### REFERENSI

- A. Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pradnya
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Amsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani. 2015. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol VII No 1 Januari 2015*
- Bambang, Wahyudi, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Bedjo Siswanto (2003). *Manajemen Kerja Indonesia ( Pendidikan administrasi dan operatif)* Jakarta: Bumi Aksara
- Brotoharsojo, Hartanto & Wungu, Jiwo, 2003, *Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit System*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta. Bumi Aksara, Jakarta.
- Cook, J. D., dan T. D. Wall. (1980). New Work Attitude Measures of Trust, Organizations Commitment, and Personal Need Nonfullfillment. *Journal of Accupational Psychology*. pp. Denpasar: Astabrata Bali.
- Dessler, Gary 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Gaouzali, Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan*
- George, R, Terry, Leslie W. Rue. 2003. *Dasar-Dasar Manejemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi II, Andi, Yogyakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi II, Andi, Yogyakarta.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi.
- Handoko, T. Hani, 2001. *Manjemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Bpfe
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi.
- Heidjrachman et al. 2002. *Manajemen Personalialia*. Edisi Empat. Yogyakarta. Bpfe
- Henry Simamora. 2013. *Paduan Perilaku Konsumen*, Jakarta: Gramedia
- Jakarta: Penerbit Gunung Agung.

- Kuncoro, Mudrajad. 2002. *Metode Kuantitatif*. Teori dan Aplikasi untuk bisnis dan ekonomi, Unit Penerbit dan Percetakan YKPN. Yogyakarta.
- Lambert, Eric dan Nancy Hogan. 2008. "The Importance of Job Satisfaction and *Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta:
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta:
- P. Siagian, Sondang. 2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*,
- Pandey, C. dan Khare R. 2012. "Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on *Employee Loyalty*". International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research. Vol.1.
- Panggabean, S. Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia. Indonesia. Paramita. Penerbit Gunung Agung, Jakarta *Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. dan Judge, T. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Diterjemahkan
- Robbins, Stephen P And Judge, Timotty A. 2009. *Prilaku Organisasi-2*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sarwoto ( 2000), *dasar dasar organisasi dan manajemen*, jakarta : ghalia indonesia
- Siagian, Sondang P, 2006, *Organisasi Kepemimpinan Dan Prilaku Administrasi*,
- Siswanto. 2012. *Pengantar Manajemen*: PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Sondang P. Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi
- Sopiah. 2008, Steven L. McShane dan Mary Ann Von Glinow. 2000, *Human Resource and Personnel Perilaku Organisasional*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Steers, Sakina. 2009, *Efektivitas Kepemimpinan*. Penerbit Deepublish, Yogyakarta. *Management*. Tata McGraw-Hill. New Delhi Sulita : Bandung
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Van, Dyne, L, graham J.W. 2005. *Organizational Citizenship Behavior, Construct*
- Veithzal Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.