

The Effect Of Supervision And Organizational Commitment On Employee Loyalty Of PT. Kalerindo Semesta Eternal Medan

Pengaruh Pengawasan Dan Komitmen Organisasi Terhadap loyalitas Kerja Karyawan PT. Kalerindo Semesta Abadi Medan

Darwanto Pangestu^{1*}, Thomas Sumarsan Goh², Nur Subiantoro³, Syawaluddin⁴

STIE Professional Manajemen College Indonesia^{1,2,3,4}

darwantopangestu123@gmail.com¹

**Corresponding Author*

ABSTRACT

PT. Kalerindo Semesta Abadi Medan is one of the companies engaged in the paint distributor business in Medan. PT. Kalerindo Semesta Abadi is a company that was established on February 28, 2013. Low work loyalty makes employees less productive at work and also have the desire to resign so they often ignore company regulations and policies. The tight supervision of the work carried out makes employees feel bored and depressed while carrying out the duties and responsibilities assigned to them. Employees are not committed to giving their best in carrying out the duties and responsibilities that have been given to them by their superiors, thus making them lazy to work. This research uses quantitative descriptive research. The total population in the study was 93 employees with a sampling technique using saturated samples. Simultaneously there is a significant influence between the variables of supervision and organizational commitment on the work loyalty of employees of PT. Kalerindo the Eternal Universe. While partially, it was found that the supervisory variable had a significant effect on employee loyalty at PT. Kalerindo the Eternal Universe. Partially, it was found that the organizational commitment variable had a significant effect on employee loyalty at PT. Kalerindo Semesta Eternal.

Keywords : Supervision, Organizational Commitment, Work Loyalty

ABSTRAK

PT. Kalerindo Semesta Abadi Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang usaha distributor cat di Medan. PT. Kalerindo Semesta Abadi adalah perusahaan yang berdiri pada tanggal 28 Februari 2013. Loyalitas kerja yang rendah membuat karyawan kurang produktif dalam bekerja dan juga memiliki keinginan untuk mengundurkan diri sehingga sering mengabaikan peraturan dan kebijakan perusahaan. Pengawasan yang ketat terhadap pekerjaan yang dilakukan membuat karyawan merasa bosan dan tertekan saat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Karyawan tidak berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasannya, sehingga membuat mereka malas untuk bekerja. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 93 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel supervisi dan komitmen organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Kalerindo Alam Semesta Abadi. Sedangkan secara parsial ditemukan bahwa variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Kalerindo Alam Semesta Abadi. Secara parsial ditemukan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Kalerindo Semesta Abadi.

Kata Kunci : Pengawasan, Komitmen Organisasi, Loyalitas Kerja

1. Pendahuluan

Setiap jenis perusahaan berusaha untuk mendapatkan keuntungan dan bertahan dalam pasar yang kompetitif. Untuk menjalankan bisnis yang sukses, sebuah perusahaan akan membutuhkan modal, sumber daya alam, teknologi, dan sumber daya manusia. Perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat melaksanakan kewajibannya dengan sukses dan efisien karena sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam

menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Membuat perusahaan berjalan secara efisien dan efektif adalah salah satu tantangan tersulit yang dihadapi manajer mana pun. Akibatnya, semua perusahaan berebut untuk menemukan pendekatan dan taktik baru untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja mereka, karena suatu perusahaan yang siap bersaing harus didukung oleh sumber daya manusia yang telah berkemampuan baik dan siap menghadapi segala pekerjaan yang akan diserahkan kepadanya.

PT Kalerindo Semesta Abadi Medan merupakan salah satu perusahaan di Medan yang bergerak di bidang distribusi cat. PT Kalerindo Semesta Abadi didirikan pada tanggal 28 Februari 2013, dengan visi menjadi distributor cat terbesar di Sumatera Utara dan memiliki misi untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan. PT Kalerindo Semesta Abadi Medan saat ini menghadapi masalah kurangnya loyalitas di antara para pekerjanya. Loyalitas yang berarti kesetiaan menjadi suatu kecenderungan bagi seorang karyawan untuk bertahan bekerja dalam perusahaan tanpa memiliki keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain. Biasanya loyalitas karyawan tersebut akan terlihat dari pengabdianya kepada karyawan yang dapat berupa kontribusi yang telah diberikan ataupun berapa lama masa kerja yang telah dilalui oleh karyawan tersebut.

Permasalahan yang sering terjadi dalam perusahaan adalah rendahnya kesetiaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang biasanya terlihat dari semakin merendahnya produktivitas kerja karyawan dimana semakin hari karyawan semakin lambat dalam menyelesaikan pekerjaannya seperti contohnya karyawan yang biasanya menyelesaikan laporan harian dan menyelesaikannya sebelum jam 4 siang, untuk saat ini karyawan menjadi lebih sering menyelesaikannya ketika hampir jam pulang kerja. Karyawan yang biasanya sering melanjutkan pekerjaannya ketika jam makan siang, untuk saat ini lebih sering terlihat tidur ataupun bermain permainan.

Beberapa hal yang dilakukan karyawan tersebut seakan-akan karyawan akan mengundurkan diri dari perusahaan dan tidak menghiraukan pekerjaannya tersebut lagi. Selain itu, beberapa karyawan juga terlihat mulai sering tidak masuk kerja dimana dari penjelasan karyawan lain diketahui bahwa karyawan sedang melakukan interview di perusahaan lain sehingga harus mengambil cuti ataupun terkadang harus meminta izin setengah hari. Untuk beberapa hal yang sering terjadi dalam perusahaan selain kedua hal diatas berupa tingkat perpindahan karyawan yang cukup tinggi. Selain itu juga karyawan sulit menjalankan tugas dan tanggung jawabnya karena merasa tidak nyaman.

Perusahaan menggunakan prosedur yang dikenal sebagai pengawasan untuk memastikan bahwa operasinya mengikuti rencana yang ditetapkan. Pengawasan biasanya memegang peranan penting bagi perusahaan dalam menjaga stabilitasnya dimana pengawasan yang sesuai akan memberikan keberhasilan pada perusahaan sebaliknya pengawasan yang buruk atau terlalu ketat akan memberikan pengaruh yang kurang baik pada perusahaan. Di antara permasalahan yang seringkali terjadi di tempat kerja yakni tingginya tingkat pengawasan yang dilakukan membuat karyawan merasa jenuh dalam bekerja karena karyawan merasa bahwa dirinya sangat tertekan dengan pengawasan yang dilakukan oleh atasannya seperti contohnya karyawan tidak diberikan kesempatan untuk mengangkat telepon dalam membahas hal-hal yang berada diluar pekerjaannya karena karyawan juga memiliki kepentingan pribadi selain bekerja yang harus segera diselesaikannya layaknya untuk mahasiswa seperti pengurusan skripsi dan proses bimbingan dengan para dosen pembimbing secara online (melalui Whatsapp). Adapun karyawan juga mengkhawatirkan saat adanya panggilan masuk dari keluarga merupakan panggilan yang penting dan harus segera diselesaikannya dan jika melewatkan panggilan tersebut, takutnya akan memberikan dampak yang tidak baik seperti hal-hal yang menyangkut dengan kesehatan orang tua dan sebagainya. Selain banyaknya penilaian yang membuatnya terlihat cukup buruk dalam bekerja sehingga

dirinya menjadi terhambat untuk berkarir ataupun mendapatkan kenaikan gaji setiap tahunnya. Adapun berbagai peraturan maupun kebijakan khusus yang dikeluarkan oleh atasannya membuat karyawan menjadi tidak nyaman dalam bekerja.

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang individu memiliki pandangan positif terhadap organisasi dan bersedia menyerahkan beberapa kendali untuk melakukannya. Kebijakan dan peraturan organisasi ditegakkan dan tujuan perusahaan dipenuhi oleh karyawan yang berkomitmen untuk mendukung misi dan tujuan organisasi. Permasalahan yang sering terjadi dalam perusahaan adalah rendahnya komitmen yang dimiliki karyawan untuk perusahaan sehingga membuat karyawan tidak bekerja dengan baik dan selalu memiliki keinginan untuk mencari tempat kerja baru. Karyawan tidak berpikir banyak mengenai kerugian yang akan didapatkan oleh perusahaan ataupun dirinya sendiri saat produktivitas kerjanya menurun sehingga membuat dirinya tidak peduli akan hal tersebut, terlebih lagi saat meninggalkan perusahaan membuat perusahaan mengalami berbagai kerugian dari segi materiil dan waktu karena dalam pelaksanaan perekrutan karyawan baru memerlukan biaya yang cukup banyak dan juga waktu yang cukup lama. Adapun semakin rendahnya komitmen karyawan membuat karyawan semakin tidak baik dalam bertindak laku dan mulai tidak mematuhi berbagai aturan atau kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan. Beberapa hal diatas membuat karyawan semakin tidak terlihat bahwa dirinya memiliki keterikatan dengan perusahaan yang dimana karyawan memiliki pemikiran bahwa tidak bekerja dalam perusahaan juga tidak akan memberikan kerugian bagi dirinya sendiri dan juga jika tidak bekerja pada perusahaan, masih banyak tempat kerja lain yang akan menerimanya sebagai karyawan dan mungkin memiliki lebih banyak kelebihan dibandingkan perusahaan tempatnya bekerja saat ini sehingga membuatnya berperilaku demikian.

2. Tinjauan Pustaka

Pengawasan

“Pengendalian atau pengawasan (controlling) adalah kegiatan yang mengukur kinerja suatu perusahaan, khususnya apakah pencapaian tujuan sesuai dengan rencana atau standar yang ditetapkan,” kata (Handini et al, 2019).

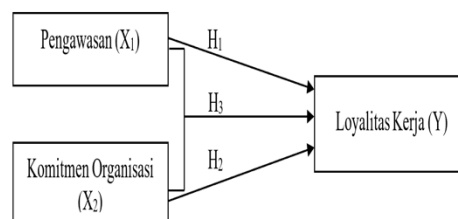
Komitmen organisasi

Menurut (Suparyadi, 2017), ketika seseorang memiliki komitmen organisasi, mereka tidak hanya menunjukkan bahwa mereka adalah anggota yang bereputasi baik, tetapi mereka juga memiliki sikap positif terhadap organisasi dan bersedia bekerja keras untuk kesuksesan organisasi.

Loyalitas kerja

Menurut (Ardial, 2018), “loyalitas kerja digambarkan sebagai karyawan yang sepenuhnya menyadari ruang lingkup posisinya sendiri, berkomitmen pada perusahaan atau organisasi, mematuhi kepemimpinan, dan memenuhi tanggung jawabnya dalam ruang lingkup itu.”

Mengingat hal di atas, aman untuk mengasumsikan bahwa pengawasan dan komitmen organisasi berdampak pada loyalitas karyawan, dan dengan demikian kerangka kerja berikut dapat digunakan untuk menggambarannya:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

3. Metode Penelitian

Lokasi dan Waktu Penelitian

PT Kalerindo Semesta Abadi Medan yang berlokasi di Jalan Krakatau Komplek KMC No C 1 Medan menjadi lokasi penelitian. Diperkirakan penelitian akan berlangsung antara 20 Juli 2021 hingga 20 Juni 2022.

Populasi dan Sampel

Populasi yang hendak dimanfaatkan sebagai subjek penelitian dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja pada perusahaan yaitu terdapat sebanyak 93 karyawan. Sampel jenuh digunakan sebagai teknik pengambilan sampel, di mana suatu penelitian yang seluruh populasinya dijadikan sampel untuk penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data berikut digunakan dalam penelitian ini untuk menjawab masalah penelitian berikut:

1. Kuesioner (Angket)
Kuesioner berikan kepada.
2. Wawancara
Pada awal penelitian, banyak pelanggan perusahaan ditanyai untuk lebih memahami bagaimana segala sesuatunya beroperasi di sana.
3. Studi pustaka
Buku-buku dan jurnal-jurnal yang digunakan dalam studi pustaka penelitian ini semuanya berhubungan dengan variabel penelitian.
4. Studi dokumentasi
Menelaah sejarah perusahaan, struktur organisasi, visi, dan misi melalui penggunaan dokumen-dokumen yang diperoleh dari sumber-sumber tersebut.

Jenis dan Sumber Data

Studi ini bersifat kuantitatif dan menggunakan data berbentuk numerik, seperti data pendapatan, tingkat konsumsi, jumlah penduduk, suku bunga deposito bank, dll.

Berdasarkan sumber data yang paling umum digunakan, kita dapat mengidentifikasi dua jenis sumber data:

1. Data Primer
Informasi didapatkan langsung dari sumbernya dan tidak pernah dipublikasikan oleh satu organisasi pun. Alat bantu seperti kuesioner dan lain-lain biasanya digunakan dalam kegiatan survei lapangan untuk mengumpulkan data.
2. Data Sekunder
Adalah informasi yang telah disusun dan disebarluaskan oleh sejumlah organisasi, seperti informasi dari Bank Indonesia atau Badan Pusat Statistik.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda menjadi metode penelitian yang difungsikan guna menjawab hipotesis. Rumus untuk regresi linier berganda yakni:

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

Keterangan :

Y = Loyalitas kerja

a = Konstanta

b_{1-2} = Koefisien regresi

X_1 = Pengawasan

X_2 = Komitmen organisasi

e = Persentase kesalahan (5%)

4. Hasil Dan Pembahasan

Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut hasil analisis regresi linier berganda yang diperoleh

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	5.546	1.444
	Pengawasan	.316	.075
	Komitmen organisasi	.459	.073

a. Dependent Variabel : Loyalitas kerja

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

$$\text{Loyalitas kerja} = 5,546 + 0,316 \text{ Pengawasan} + 0,459 \text{ Komitmen organisasi}$$

1. Konstanta (α) = 5,546 merupakan nilai konstan. Loyalitas kerja ditetapkan sebesar 5,546 jika nilai variabel pengawasan (X_1) dan variabel komitmen organisasi (X_2) sama-sama nol.
2. Nilai koefisien $X_1(b_1)$ = 0,316 memperlihatkan bahwasanya loyalitas kerja dipengaruhi secara positif oleh variabel pengawasan (X_1) dengan nilai koefisien sebesar 0,316. Peningkatan loyalitas kerja sebesar 31,6% dapat dikaitkan dengan tambahan 1 satuan pengawasan (X_1).
3. Nilai koefisien $X_2(b_2)$ = 0,459 mengindikasikan bahwasanya variabel komitmen organisasi (X_2) berpengaruh terhadap loyalitas kerja sebesar 0,459. Artinya loyalitas karyawan meningkat sebesar 45,9 persen untuk setiap satu unit peningkatan komitmen organisasi.

Koefisien Determinasi

Berikut rincian uji koefisien determinasi:

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.601	.592	2.362
a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi, Pengawasan Kerja				
b. Dependent Variable: Komitmen organisasi				

Sumber: Hasil Penelitian 2022(Data diolah)

Jika 592 variabel dikumpulkan dan jumlah sampel yang diperoleh 0,592, maka nilai Adjusted R-Square atau koefisien determinasi dikaitkan dengan jumlah variabel dan ukuran sampel untuk mengurangi unsur bias. Menurut penelitian ini, pengawasan dan komitmen

organisasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja sebesar 59,2 persen, sedangkan faktor lain seperti disiplin kerja, rekrutmen, promosi, kompensasi, dan variabel lain mempengaruhi sisanya sebesar 40,8 persen.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Berikut hasil yang diperoleh dengan menggunakan pengujian hipotesis secara parsial:

Tabel 3. Pengujian Parsial

Model	t	Sig.
1 (Constant)	3.841	.000
Pengawasan	4.210	.000
Komitmen organisasi	6.316	.000

a. Dependent Variabel : Loyalitas kerja

Sumber: Hasil Penelitian 2022(Data diolah)

1. Nilai t-hitung (4,210) variabel pengawasan (X1) > t-tabel (1,986), taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, maknanya pengawasan mempunyai pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap loyalitas kerja karyawan, alhasil H1 diterima.
2. Pada variabel komitmen organisasi (X2) mempunyai t-hitung (6,316) > t-tabel (1,986), taraf signifikansinya $0,000 < 0,05$ alhasil diperoleh kesimpulan bahwasanya adanya pengaruh positif signifikan diantara komitmen organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan secara parsial sehingga untuk H2 dapat diterima.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan menghasilkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Pengujian Simultan

Model	F	Sig.
1 Regression	67.664	.000 ^a
Residual		
Total		

a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi, Pengawasan

b. Dependent Variable: Loyalitas kerja

Sumber: Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Tabel di atas memperlihatkan bahwasanya H_3 diterima yang bermakna adanya dampak yang signifikan diantara pengawasan serta komitmen organisasi pada loyalitas kerja secara simultan dengan nilai F_{hitung} (67,664) > F_{tabel} (3,09) serta signifikansinya $0,00 < 0,05$.

1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Loyalitas kerja

Uji hipotesis parsial dengan menggunakan uji-t diketahui memiliki nilai t-hitung (4,210) > t-tabel (1,986), dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan. Alhasil diperoleh kesimpulan bahwasanya H1 dapat diterima, di mana terdapat hubungan positif yang signifikan secara parsial antara pengawasan dengan loyalitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Loyalitas kerja

Hasil uji hipotesis secara parsial menggunakan uji-t menunjukkan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t-hitung (6,316) > t-tabel (1,986). Akibatnya, bisa disimpulkan bahwasanya hubungan diantara komitmen organisasi dan loyalitas karyawan setidaknya signifikan secara parsial, dan dengan demikian H2 dapat diterima.

3. Pengaruh Pengawasan dan Komitmen organisasi Terhadap Loyalitas kerja

Dari hasil temuan penelitian maka hipotesis H3 bisa diterima bersumber dari hasil uji hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji-F. Artinya secara serentak pengawasan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja, dengan F-hitung (67,664) > F-tabel (3,09) serta tingkat signifikansinya $0,00 < 0,05$.

5. Penutup

Kesimpulan

Berikut kesimpulan penelitian ini bersumber dari hasil dan pembahasan:

1. Pengawasan memiliki pengaruh signifikan pada loyalitas kerja pada PT Kalerindo Semesta Abadi Medan.
2. Loyalitas kerja karyawan PT Kalerindo Semesta Abadi Medan dipengaruhi secara signifikan oleh komitmen organisasi.
3. Pada PT Kalerindo Semesta Abadi Medan, loyalitas karyawan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan komitmen organisasi.

Saran

Para peneliti telah membuat saran berikut untuk pengembangan masa depan perusahaan:

1. Perusahaan disarankan untuk melakukan pengawasan kerja dengan benar karena pengawasan yang efektif dapat memaksa pekerja untuk mematuhi aturan dan peraturan perusahaan, memungkinkan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.
2. Perusahaan disarankan agar tetap berkomitmen untuk mensejahterakan para karyawannya ataupun dapat terus menepati segala janji yang telah diberikan kepada karyawan sehingga dengan perusahaan memegang teguh komitmen tersebut dapat membuat karyawan merasa dihargai dan akan terus bekerja dengan baik untuk perusahaan.
3. Perusahaan disarankan agar dapat menjaga loyalitas karyawan dengan cara melakukan pengawasan dengan baik agar tidak adanya karyawan yang menyebarkan dampak negatif atau perilaku kurang baik kepada karyawan lainnya serta juga menjaga komitmen-komitmen yang telah ditetapkan. Dengan demikian, karyawan akan terus loyal pada perusahaan.

Daftar Pustaka

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Ansofino, Jolianis, Yolamalinda dan Hagi Arfilindo. (2016). *Buku Ajar Ekonometrika*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Ardial. (2018). *Fungsi Komunikasi Organisasi : Studi Kasus Tentang Fungsi Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Medan : Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Arsini, Ni Wayan dan Ni Komang Sutriyanti. (2020). *Internalisasi Nilai Pendidikan Karakter Hindu Pada Anak Usia Dini*. Bali : Yayasan Gandhi Puri.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Chaerudin, Ali, Inta Hartaningtyas Rani, feronikanika Velma Alicia. (2020). *Sumber Daya Manusia : Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*.
- Chairina, Raden Roro Lia. (2019). *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Kinerja Perawat Rumah Sakit)*. Sidoarjo : Zifatama Jawa.
- Duli, Nikolaus. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Beberapa Konsep Dasar Untuk*

- Penulisan Skripsi dan Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Fathoroni, Annisa, Nuraini Siti Fatonah, Roni Andarsyah dan Noviana Riza. (2020). *Buku Tutorial Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode 360 Degree Feedback*. Bandung : Kreatif Industri Nusantara.
- Gunawan, Ce. (2020). *Mahir Menguasai SPSS (Mudah Mengolah Data Dengan IBM SPSS Statistic 25)*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Handini, Sri. Sukei dan Hartati Kanty Astuti. (2019). *Pemberdayaan Masyarakat Desa Dalam Pengembangan UMKM di Wilayah Pesisir*. Surabaya : Scopindo.
- Indrawan, I. (2015). *Pengantar Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Kusumaputri, Erika Setyanti. (2018). *Komitmen Pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi Dalam Perspektif Islam dan Psikolog)*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Marsam. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor*. Pasuruan: Qiara Media.
- Mulyono. (2018). *Berprestasi Melalui JFP Ayo Kumpulkan Angka Kreditmu*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Noor, M. Irawan. (2017). *Pengaruh Kualitas Layanan dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan PT. Astra Honda Motor Narogong Bekasi*. *Jurnal Ekonomi dan Industri*. Bekasi.
- Priyatno, Duwi. (2018). *SPSS : Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: Andi Offset
- Purnomo., Rochmat Aldy. (2019). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo : UNMUH Ponorogo Press.
- Riniwati, Harsuko. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang : UB Press.
- Riyanto, Slamet dan Aglis Andhita Hatmawan. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Ruyatnashih, Yaya dan Liya Megawati. (2018). *Pengantar Manajemen (Teori, Fungsi, dan Kasus)*. Yogyakarta : Absolute Media.
- Sahir, Syafrida Hafni, Abdurrozzaq Hasibuan, dan Siti Aisyah. (2020). *Gagasan Manajemen*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Slameto. (2020). *Pembaruan Manajemen Pendidikan*. Surabaya : Qiara Media Partner.
- Sujana, I Wayan. (s2019). *Upacara Nyiramag Layon di Merajan Pada Pasek Gede Jong Karem Desa Adat Kapal Kecamatan Mengwi Kabupaten Badug*. Bali. Nilacakra.
- Suparyadi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Umar, Husein. (2019). *Metode Riset Manajemen Perusahaan: Langkah Cepat dan Tepat Menyusun Tesis dan Disertasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Wahyudi, Setyo Tri. (2017). *Statistika Ekonomi (Konsep, Teori dan Penerapan)*. Malang: UB Press.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok : Rajagrafindo Persada,