

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN LOYALITAS KERJA PERAWAT HONOR RSUD KABUPATEN PADANG PARIAMAN

Rina Mariana, Hadi Irfani
Universitas Putra Indonesia “YPTK”, Padang
e-mail: Rinad3ded@gmail.com

***Abstract:** The relationship between job satisfaction and loyalty honor nurse working in a public hospital district of Padang Pasaman. This study aims to determine the relationship of job satisfaction and loyalty honor nurses in hospitals Padang Pariaman. Measuring instruments used in this study is the scale of job satisfaction and job loyalty scale. The sampling technique in this study using purposive sampling technique. The sample are 30 nurses honor in hospitals Padang Pariaman. Based on data analysis, obtained correlation value of 0.814 with a significance level of 0.000 which means that the hypothesis is accepted. This shows that there is a significant relationship between job satisfaction and loyalty honor nurses in hospitals Padang Pariaman.*

***Keywords:** Job satisfaction, job loyalty, honour nurses.*

Abstrak: Hubungan kepuasan kerja dengan loyalitas kerja perawat honour RSUD Kabupaten Padang Pariaman. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dan loyalitas kerja perawat honor di rumah sakit Padang Pariaman. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kepuasan kerja dan skala loyalitas kerja. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Sampel adalah 30 perawat honor di rumah sakit Padang Pariaman. Berdasarkan analisis data, nilai korelasi yang diperoleh dari 0,814 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berarti bahwa hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan loyalitas kerja perawat di rumah sakit Padang Pariaman.

Kata kunci: Kepuasan kerja, loyalitas kerja, perawat honor

PENDAHULUAN

Era globalisasi ini pencapaian sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting. Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain

pembinaan para karyawan termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama perusahaan. Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna (Suwignyo, 2008).

Perawat (*nurse*) berasal dari bahasa latin yaitu kata *nutrix* yang berarti merawat atau memelihara. Menurut Kusnanto (2008), perawat adalah seseorang (seorang profesional) yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab dan kewenangan melaksanakan pelayanan/asuhan keperawatan pada berbagai jenjang pelayanan keperawatan. Menurut Suwignyo (dalam Kusnanto, 2008), fungsi profesional yaitu membantu mengenali dan menemukan kebutuhan pasien yang bersifat segera dan merupakan tanggung jawab perawat untuk mengetahui kebutuhan pasien dan membantu memenuhinya. Dalam teorinya tentang disiplin proses keperawatan mengandung elemen dasar, yaitu perilaku pasien, reaksi perawat dan tindakan perawat yang dirancang untuk kebaikan pasien.

Perawat merupakan suatu tugas yang berhubungan langsung dengan kesehatan, dimana seorang individu diberikan tugas atau amanat agar bisa merawat dan mengobati penyakit yang di derita oleh seorang pasien. Pada masa sekarang ini

perawat sangat berperan penting didalam instansi medis terutama di rumah sakit. Rumah sakit adalah pusat sentral pelayanan medis masyarakat. Oleh karna itu perawat dituntut agar bisa bekerja baik dan efisien mungkin agar setiap penanganan dan pelayanan medis dapat dirasakan oleh para pasien yang datang. Namun dibalik semua tuntutan kerja tersebut seorang perawat harus dituntut loyal agar terciptanya pencapaian yang diinginkan oleh pihak rumah sakit atau instansi tempat mereka bekerja.

Loyalitas karyawan sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan karena merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan oleh sikap setia terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik atau buruk. Loyalitas karyawan ditunjukkan dengan komitmen karyawan didalam perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor baik dari organisasi maupun dari individu sendiri (Fathayani, 2014).

Sebuah perusahaan dengan tingkat loyalitas yang rendah memiliki tantangan khusus bagi pengembangan sumber daya manusia karena hal tersebut bias berdampak langsung pada perusahaan. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld (dalam Kusnanto, 2008) semakin tinggi loyalitas

para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Salah satu penyebab turunnya loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merujuk pada sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima (Robbins, 2008). Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini tampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya mempunyai catatan kehadiran, prestasi kerja, serta hubungan kerja yang baik dengan anggota perusahaan lainnya. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan rendah akan menunjukkan sikap negatif, baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap lingkungan kerjanya (Wibowo, 2013).

Berdasarkan pendapat Luthans (2006), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Luthans (2006) mengemukakan bahwa ada 2 (dua) faktor yang

mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Sedangkan faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Hasibuan (2007), mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Menurut Saydam (dalam Irta, 2015) Loyalitas merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan pada keberadaan perusahaan. Aspek-Aspek loyalitas menurut Saydam (dalam Irta, 2015) adalah sebagai berikut :

1. Ketaatan atau kepatuhan

Ketaatan yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang belaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan

yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.

2. Bertanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.

3. Pengabdian

Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.

4. Kejujuran

kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan.

Greenberg dan Baron (dalam Wibowo, 2013) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Gibson (dalam Wibowo, 2013) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Definisi lain tentang kepuasan kerja dikemukakan oleh Wexley dan Yukl (dalam Muhaimin, 2004) yang mengatakan Kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Robbins (dalam Fatayani, 2014) menyatakan ada lima aspek yang mewakili

karakteristik terpenting yang berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Gaji yaitu unsur-unsur yang berkenaan dengan sistem penggajian perusahaan. Hal ini mencakup kepuasan terhadap jumlah yang diterima, persepsi keadilan dari sistem penggajian, dan bentuk imbalan lain seperti jaminan kesejahteraan yang menunjukkan kepedulian manajemen terhadap kesejahteraan karyawannya. Dicitrakan dengan penghasilan yang sesuai adanya tunjangan *non financial*.
- b. Promosi yaitu kesempatan yang adil untuk mendapatkan peningkatan dalam struktur hirarki dalam organisasi. Hal ini berhubungan dengan pengakuan, perasaan dihargai, perasaan dipercaya, serta simbol status. Seperti yang dicitrakan dengan kesempatan mengembangkan karir dan pelaksanaan penilaian yang adil.
- c. Rekan kerja yaitu unsur-unsur yang berkaitan dengan kesediaan menolong untuk kerjasama yang dimiliki oleh rekan kerja serta bantuan teknis dan dukungan sosial (kekeluargaan).
- d. Penyelia yaitu persepsi dari karyawan terhadap kualitas atasan/supervisi seperti: kemampuan atasan dalam membina hubungan kerja dan teknik pengawasan terhadap karyawan.
- e. Pekerjaan itu sendiri yaitu unsur-unsur dalam pekerjaan seperti adanya

tantangan, kesempatan belajar dan variasi dalam pekerjaan akan menarik minat seseorang dan dengan sendirinya akan membuat seseorang menjadi terlibat dengan pekerjaannya. Ciri-cirinya yaitu pekerjaan yang menantang dan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian karyawan.

Berdasarkan keterangan yang telah dijelaskan di atas maka penelitian ini akan menguji kebenaran, “Ada Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Kerja Pada Perawat honour di RSUD Kab. Padang Pariaman.”

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat *honour* di RSUD Kab. Padang Pariaman berjumlah 75 orang. Adapun karakteristiknya Telah bekerja di RSUD Kab. Padang Pariaman lebih dari 2 tahun tahun. Berdasarkan uraian di atas, maka jumlah sampel yang memenuhi karakteristik tersebut adalah 32 perawat. Akan tetapi 2 sampel akan pindah bekerja ke tempat lain, maka dari itu total sampel dalam penelitian ini adalah 30 perawat. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yakni teknik pengambilan sampel berdasarkan kategori atau karakteristik yang diperlukan peneliti.

Dalam penelitian ini skala yang digunakan adalah skala Kepuasan Kerja dan skala Loyalitas kerja. Adapun ujicoba alat

ukur yang dilakukan yaitu:

a. Validitas

Pengukuran validitas konstruksi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 21.0 for windows (Azwar, 2003). Peneliti menentukan aitem valid atau tidaknya alat ukur menggunakan kriteria $r_{xy} \geq 0,3$ (Azwar, 2003). Data skala dikatakan valid jika koefisien korelasi lebih besar atau sama dengan 0,3 ($r_{xy} \geq 0,3$) dan sebaliknya aitem skala dikatakan gugur jika koefisien korelasi lebih kecil dari 0,3 ($r_{xy} < 0,3$).

b. Reliabilitas

Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas ($r_{xx'}$) dalam rentang dari 0 sampai dengan 1,00 (Azwar, 2012). Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas dan koefisien yang semakin rendah mendekati yang angka 0 berarti semakin rendah reliabilitas (Azwar, 2012). Menurut Suryabrata (2011) reliabilitas alat ukur merujuk kepada konsistensi hasil perekaman data pengukuran kalau alat ukur digunakan oleh orang atau kelompok orang yang sama dalam waktu berlainan atau kalau alat ukur digunakan oleh orang atau kelompok orang yang berbeda dalam waktu yang sama atau dalam waktu yang berlainan karena hasilnya yang konsisten itu, maka

alat ukur dapat dipercaya (*reliable*) atau dapat diandalkan (*dependable*). Pada umumnya reliabilitas telah dianggap memuaskan bila koefisiennya mencapai minimal $r_{xx'}=0,900$ (Azwar, 2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Skala dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson* dengan bantuan program *SPSS* versi 21.0 *for windows*, yang merupakan salah satu teknik untuk mencari derajat keeratan atau keterkaitan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Sebelum dilakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi dengan menggunakan uji normalitas dan linieritas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data penelitian berdistribusi normal. Selanjutnya uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah data variabel dependent yaitu kepuasan kerja (X) berkorelasi secara

linier dengan variabel independent yaitu loyalitas kerja (Y). Data penelitian dianalisis dengan menggunakan bantuan komputer *Statistical Programme for Social Science (SPSS)* versi 21.0 *for Windows*.

Korelasi *Product Moment Pearson*

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

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data penelitian berdistribusi normal. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Priyatno (2008) menyatakan bahwa data yang dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi (p) lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan program komputer, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Normalitas

Variabel	N	KSZ	P	Sebaran
Kepuasan kerja	30	0,725	0,669	Normal
Loyalitas kerja	30	0,621	0,835	Normal

Berdasarkan uraian tabel di atas, maka diperoleh nilai signifikansi pada skala kepuasan kerja sebesar $p=0,669$ dengan $KSZ=0,725$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $p>0,05$, artinya sebaran

berdistribusi secara normal sedangkan untuk skala loyalitas kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $p=0,835$ dengan $KSZ=0,621$, hasil tersebut menunjukkan

bahwa nilai $p > 0,05$, artinya sebaran berdistribusi secara normal.

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah data variabel bebas berkorelasi secara linier dengan variabel terikat. Dikatakan linier apabila nilai $p < 0,05$ (Priyatno, 2008).

Adapun nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,05$), artinya varians pada skala kepuasan kerja dan loyalitas kerja tergolong linier.

Berdasarkan uraian tabel di atas, maka diperoleh koefisien korelasi antara variabel kepuasan kerja dengan loyalitas kerja sebesar $r = 0,814$ dengan taraf signifikansi $p = 0,000$, maka dapat

disimpulkan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan loyalitas kerja perawat honour di RSUD Kab. Padang Pariaman dengan arah hubungan positif. Hal ini berarti apabila perawat honour di RSUD Kab. Padang Pariaman kepuasan kerja yang tinggi, maka perawat tersebut akan mempunyai loyalitas kerja yang tinggi, begitu juga sebaliknya apabila perawat honour memiliki kepuasan kerja yang rendah, maka perawat honour tersebut akan mempunyai loyalitas kerja yang rendah. Berikut tabel deskriptif statistik dari variabel kepuasan kerja dan loyalitas kerja sebagai berikut:

Tabel 2. Descriptive Statistic

Variable	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Kepuasan kerja	30	89.57	8.419	73	108
Loyalitas kerja	30	123.07	12.429	100	147

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dilakukan pengelompokan yang mengacu pada kriteria pengkategorisasian dengan tujuan menempatkan individu ke

dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2012) sebagai berikut:

Tabel 3. Pengelompokan Kategorisasi Subjek

Variabel	Skor	Jml	Persentase (%)	Kategori
Kepuasan kerja	$81 <$	4	13%	Rendah
	$81 - 97$	20	67%	Sedang
	≥ 97	6	20%	Tinggi
Loyalitas kerja	$111 <$	5	17%	Rendah
	$111 - 135$	21	70%	Sedang
	≥ 135	4	13%	Tinggi

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diperoleh gambaran bahwa sebesar 13% perawat honour dikategorikan memiliki kepuasan kerja yang rendah, sebesar 67% perawat honour dikategorikan kepuasan kerja yang sedang dan sebesar 20% perawat honour dikategorikan kepuasan kerja yang tinggi sedangkan untuk variabel loyalitas kerja diperoleh gambaran bahwa sebesar 17% perawat honour memiliki loyalitas kerja yang rendah, sebesar 70% perawat honour yang memiliki loyalitas kerja yang sedang dan sebesar 13% perawat honour yang memiliki loyalitas kerja yang tinggi.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh korelasi yang sangat signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan loyalitas kerja, ini berarti bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan loyalitas kerja perawat honour di RSUD Kab. Padang Pariaman. Apabila perawat honour di RSUD Kab. Padang Pariaman memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka perawat tersebut akan mempunyai loyalitas kerja yang tinggi, begitu juga sebaliknya apabila perawat honour memiliki kepuasan kerja yang rendah, maka perawat honour tersebut akan mempunyai loyalitas kerja yang rendah.

Terbukti dengan yang diungkapkan oleh Wibowo (2013) bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi

menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini tampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya mempunyai catatan kehadiran, prestasi kerja, serta hubungan kerja yang baik dengan anggota perusahaan lainnya. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan rendah akan menunjukkan sikap negatif, baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap lingkungan kerjanya.

Adapun besar sumbangan efektif (*R square*) dari variabel kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja adalah sebesar 66% artinya kepuasan kerja memiliki sumbangan sebesar 66% terhadap loyalitas kerja sedangkan 34% dipengaruhi oleh beberapa faktor lain seperti faktor pribadi, faktor pekerjaan, faktor design perusahaan dan pengalaman. Loyalitas karyawan ditunjukkan dengan komitmen karyawan didalam perusahaan, komitmen dalam berorganisasi dapat terbentuk karena adanya beberapa faktor baik dari organisasi maupun dari individu sendiri (Fathayani, 2014).

Luthans (2006) mengemukakan bahwa ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik,

pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Sedangkan faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengumpulan data dan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan yang sekaligus merupakan jawaban dari tujuan penelitian. Adapun besar sumbangan efektif (*R square*) dari variabel kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja adalah sebesar 66% artinya kepuasan kerja memiliki sumbangan sebesar 66% terhadap loyalitas kerja sedangkan 34% dipengaruhi oleh faktor lain seperti faktor pribadi, faktor pekerjaan, faktor design perusahaan dan

pengalaman.

Saran

1. Disarankan bagi perawat Honour agar lebih meningkatkan loyalitas dalam pekerjaan terhadap instansi, dengan cara meningkatkan kesadaran diri bahwa pekerjaan sebagai seorang perawat adalah pekerjaan yang sangat penting, mulia dan bermanfaat bagi orang banyak. Sehingga bekerja akan dapat dijalani dengan semangat yang tinggi.
2. Disarankan bagi pimpinan rumah sakit untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja perawat, terutama perawat honor dengan cara meningkatkan sistem kompensasi dan benefit lainnya disesuaikan dengan kebutuhan individu dan organisasi. Sehingga dengan hal tersebut diharapkan akan meningkatkan loyalitas kerja perawat honor.

DAFTAR RUJUKAN

- Astuti, N, R. (2012). Keterkaitan kinerja karyawan perusahaan dengan kepuasan pelanggan (suatu tinjauan teoritis). *Forum Manajemen, Vol 10*, Nomor 2.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fatayani, S. (2014). Analisis kepuasan kerja dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan di rumah sakit khusus bedah rawamangun jakarta. *Tesis*. Jakarta: Universitas Persada Indonesia "YAI".
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irta, A, Z. (2015). Hubungan gaya kepemimpinan *general menager* dengan loyalitas karyawan di Hotel Pangeran Beach Padang. *Skripsi*. Padang: Universitas Putra Indonesia "YPTK"

- Kusnanto, H. (2008). Kebijakan kesehatan masyarakat berbasis bukti. *Jurnal Manajemen Kesehatan*.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Nanggoy, S. & Harianti, R. (2005). *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intentions di PT. Andalan Pacific Samudera di Surabaya*” (Skripsi No.05011881/MAN/2005). Retrieved April 30, 2012. From source: http://dewey.petra.ac.id/dgt_res_detai1.php?knokat=2626
- Muhaimin. (2004). Hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan operator shawing computer bagian produksi pada pt primarindo asia infrastruktur tbk di bandung. *Vol. 1* No. 1.
- Priyatno, D. (2008). *Mandiri Belajar SPSS: Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: MediaKom.
- Ratnasari, N. M. M. D. Rahardjo, K., & Mukzam, D. (2014), Pengaruh insentif terhadap loyalitas karyawan , Studi. Surabaya: Universitas brawijaya
- Robbins, S. P. & Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi*,
- Suwignyo, P. (2008). Aplikasi teori Ida Jean Orlando dalam Asuhan Perawat di Rumah sakit. Purwokerto: Universitas Jendral Soedirman
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryabrata, S. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.